

5N Plus inc.  
Code d'éthique  
Adopté par le conseil d'administration le 7 avril 2009

**Cher collègue,**

5N Plus est fière de son rôle de chef de file dans le marché des métaux de haute pureté destinés à l'industrie de l'électronique ainsi que de sa réputation de producteur honnête et intègre. Afin de maintenir cette réputation, le conseil d'administration de 5N Plus a adopté le présent Code d'éthique qui s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs de 5N Plus et doit faire l'objet d'une observation rigoureuse.

5N Plus est convaincue que l'essor de l'entreprise est étroitement lié à ses valeurs corporatives, lesquelles sont au cœur même de ses activités quotidiennes et constituent l'essence de sa culture d'entreprise. À titre de société, 5N Plus encourage tous ses employés à agir en conformité avec les valeurs fondamentales qui guident ses pratiques d'affaires. Le Code ne remplace pas les obligations prévues par la loi et ne peut répondre à toutes vos interrogations, mais vise plutôt à fournir les principes généraux d'un comportement acceptable dans les rapports que nous entretenons avec les autres employés, les clients, les fournisseurs, les investisseurs et les collectivités où nous exerçons nos activités.

Nous invitons tous nos employés à lire attentivement le Code et les encourageons en cas de doute à en discuter avec leur superviseur ou une personne ressource appropriée.

Cordialement,



Jacques L'Écuyer  
Président et chef de la direction

# Code d'éthique

## Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
Observation des lois et règlements	3
Application et interprétation	3
Affichage sur le site web de 5N Plus et accès aux politiques	4
Rôles et responsabilités	4
<b>Les valeurs de 5N Plus</b>	<b>5</b>
<b>Renseignements confidentiels</b>	<b>6</b>
Opération d'initié	6
Qualité de la divulgation de renseignements	7
Relations avec les médias	7
<b>Employés</b>	<b>8</b>
Droits de la personne et milieu de travail	8
Harcèlement en milieu de travail	8
Santé et sécurité	8
Alcool et drogues	8
<b>Pratiques commerciales courantes</b>	<b>9</b>
Contrôles internes et politiques comptables	9
Conflits d'intérêts réels ou apparents	9
Cadeaux et divertissement	9
Qualité et environnement	10
Clientèle	10
<b>Éléments d'actif</b>	<b>11</b>
Propriété intellectuelle	11
Protection et utilisation des biens	11
<b>Signalement et responsabilité</b>	<b>12</b>
<b>Dérogations</b>	<b>12</b>

## Introduction

### Observation des lois et règlements

Les employés et dirigeants de 5N Plus et ses filiales (collectivement « les employés ») sont tenus de respecter les lois et règlements applicables aux activités de la Société<sup>1</sup>, agir honnêtement en tout temps et adopter des normes d'éthique et de conduite en affaires les plus élevées.

Tout manquement au Code d'éthique<sup>2</sup> peut entraîner des sanctions et des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. De plus, certaines dérogations peuvent donner place à des poursuites judiciaires. La Société peut modifier ou abroger le Code en tout temps avec ou sans préavis.

Le Code s'adresse également aux administrateurs et consultants de 5N Plus. Tous les entrepreneurs qui accomplissent des travaux sur les lieux de 5N Plus doivent respecter des principes et normes de conduite professionnelle conformes au Code.

### Application et interprétation

Le présent Code doit être lu conjointement avec la *Politique et procédures relatives à la divulgation de l'information* et la *Politique de dénonciation*. Les employés doivent se conformer aux ententes qu'ils ont signées, notamment la *Convention de Confidentialité*.

Face à une situation difficile, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce légal?
- Est-ce juste et honnête?
- Comment réagiraient ma famille, mes amis et mes voisins s'ils étaient au courant?
- Est-ce que j'aimerais que cela soit dans les journaux?

Si la réponse à une de ces questions est « Non », ne le faites pas.

---

<sup>1</sup> À moins d'avis contraire, « Société » désigne 5N Plus inc. et, si le contexte l'exige, une ou plusieurs de ses filiales.

<sup>2</sup> Ci-après, «le Code»

En cas de doute sur l'application ou la portée de l'une ou l'autre des dispositions contenues dans ce Code ou pour obtenir des éclaircissements, n'hésitez pas à communiquer avec :

- Votre superviseur
- Le conseiller en ressources humaines
- Le responsable de l'éthique

### Affichage sur le site web de 5N Plus et accès aux politiques

Le Code, la *Politique et procédures relatives à la divulgation de l'information* et la *Politique de dénonciation* sont disponibles sur le site web de 5N Plus au [www.5nplus.com](http://www.5nplus.com) ainsi que sur le réseau de la Société. Les autres politiques mentionnées dans le Code sont disponibles sur le réseau de 5N Plus.

### Rôles et responsabilités

Les nouveaux employés doivent signer une attestation stipulant qu'ils ont lu et bien compris le Code. Tous les employés sont tenus de lire le Code au moins une fois l'an et de confirmer l'avoir fait en signant le formulaire *Attestation relative à l'examen annuel du Code de conduite*. Les membres du conseil d'administration de 5N Plus attestent tous les ans avoir examiné, compris et mis en application son contenu.

## Les valeurs de 5N Plus

**Amélioration continue** : Nous faisons la promotion de l'excellence dans toutes nos activités. Nous visons à être les meilleurs dans ce que nous faisons et nous maintenons les plus hauts standards de qualité. Nous cherchons donc continuellement à améliorer nos compétences et la qualité de nos produits et services.

**Clientèle** : Notre priorité est de satisfaire les attentes des clients et même de les surpasser, en leur offrant des services et des produits adaptés à leurs besoins. Pour ce faire, nous faisons preuve d'ouverture afin de promouvoir des solutions nous permettant d'établir des liens de confiance durable.

**Développement durable** : Nous encourageons toute initiative visant à préserver l'environnement tant au niveau individuel que corporatif. Dans ce dernier cas, nous nous sommes résolument engagés à promouvoir, tant à l'interne qu'auprès de nos clients et fournisseurs, le recyclage de produits et de déchets industriels. Nous nous fixons des objectifs dans le but de réduire l'impact de nos opérations sur l'environnement.

**Engagement** : L'atteinte de notre vision n'est possible que grâce à l'engagement et à l'effort collectif de nos employés. Nous visons donc à développer un environnement de travail stimulant au sein duquel le travail d'équipe et la solidarité sont valorisés.

**Intégrité** : Nous adhérons à une norme unique et élevée d'intégrité qui consiste à tenir notre parole, à respecter la loi, à ne pas promettre ce que nous ne sommes pas en mesure de faire et à traiter toutes les personnes avec qui nous faisons affaire avec respect et dignité.

**Santé et sécurité** : Nous visons en tout temps à réaliser l'ensemble de nos activités de manière sécuritaire. Nous agissons de façon responsable afin de minimiser les risques à la santé et à la sécurité de nos employés en mettant de l'avant des activités de prévention et en améliorant continuellement notre performance en matière de santé et sécurité.

*Les valeurs sont présentées par ordre alphabétique et non par ordre d'importance. Toutes les valeurs de 5N Plus ont la même importance.*

## Renseignements confidentiels

Les employés doivent prendre des mesures pour protéger l'information confidentielle appartenant à 5N Plus. La définition d'information confidentielle inclut, mais n'est pas limitée à, tous les secrets commerciaux, inventions, découvertes, savoir-faire, données, dessins, méthodes, procédés, logiciels, diagrammes, connaissances techniques et professionnelles, rapports, fournisseurs, clients, renseignements financiers, prix, évaluations, objectifs d'entreprise, plans, opportunités d'affaires, études de marché. L'omission d'indiquer que l'information est confidentielle ou exclusive n'a pas d'incidence sur son état de renseignement confidentiel.

L'information confidentielle peut être divulguée à autrui à condition que 5N Plus l'autorise en signant la *Convention de Confidentialité* pour cocontractant ou que sa divulgation fasse l'objet d'une obligation légale. L'obligation de préserver l'information confidentielle est continue et ne prend pas fin à la cessation d'emploi. L'employé est tenu de se conformer aux modalités stipulées à la *Convention de Confidentialité* remise à l'embauche et disponible sur le réseau de la Société.

## Opération d'initié

Aux termes de la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec), aucun employé ne peut acheter ni vendre des actions de 5N Plus ou exercer ses options d'achat d'actions de 5N Plus lorsqu'il dispose d'une information privilégiée reliée à la Société. Aucun employé qui dispose d'une information privilégiée importante ne peut communiquer cette information à des tiers qui peuvent l'utiliser pour acheter ou vendre les valeurs mobilières de 5N Plus. Les initiés de 5N Plus comprennent ses dirigeants et ses administrateurs, les dirigeants et administrateurs de ses filiales, et les personnes qui ont une emprise ou la haute main sur plus de 10 % de ses actions. De plus, la *Politique sur les opérations boursières*, s'applique à certains autres employés de 5N Plus.

Une « information privilégiée » est définie dans la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec) comme étant toute information encore inconnue du public et susceptible d'affecter la décision d'un investisseur raisonnable d'acheter ou de vendre des actions. En outre, un initié ne peut communiquer une information privilégiée sauf si cette information est connue du public ou doit être communiquée dans le cours des affaires.

Toute personne qui détient une information privilégiée importante est réputée être un initié. Un initié qui effectue une opération en violation des dispositions susmentionnées est passible de poursuite et d'une amende substantielle.

Il est recommandé de consulter la *Politique sur les opérations boursières*. Veuillez noter que les conjoints et les enfants à charge sont soumis aux mêmes restrictions énoncées ci-dessus.

## Qualité de la divulgation de renseignements

Tous les employés qui participent au processus de divulgation d'information de l'entreprise ont l'obligation de se familiariser avec la *Politique et procédures relatives à la divulgation de l'information* et de s'y conformer, de même qu'avec les contrôles internes relatifs aux rapports financiers. Ils ont également l'obligation de s'assurer que les communications publiques et les dépôts réglementaires de la Société respectent toutes les lois et tous les règlements applicables en matière de valeurs mobilières et constituent une divulgation d'information complète, juste, exacte, opportune et compréhensible pour le public.

## Relations avec les médias

La Société considère que les relations avec les médias constituent un élément essentiel de son programme de relations avec les investisseurs. Seuls les porte-parole désignés sont autorisés à le faire. Toute personne ayant des relations avec les médias doit toujours faire preuve de transparence, en évitant de divulguer, sans autorisation, une information exclusive ou non publique. Il est recommandé de consulter la *Politique et procédures relatives à la divulgation de l'information*.

## Employés

### Droits de la personne et milieu de travail

5N Plus s'engage à respecter les droits de la personne et à souscrire à l'égalité des chances en matière d'emploi. La Société ne tolère pas la discrimination, qu'elle soit fondée sur la race, le sexe, l'origine ethnique, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, ou toute autre caractéristique faisant l'objet d'une protection légale.

### Harcèlement en milieu de travail

La Société a toujours exprimé la ferme volonté de ne tolérer aucune forme de harcèlement et d'assurer à tous un milieu de travail respectueux et sécuritaire, exempt de toute violence, menace verbale, physique, psychologique ou sexuelle. Les employés doivent se comporter avec respect et dignité les uns envers les autres. Il est recommandé de consulter notre *Politique sur la prévention et le contrôle de la violence et du harcèlement* disponible sur le réseau interne de la Société.

### Santé et sécurité

La santé et la sécurité des employés sont des préoccupations de tous les instants visant à réduire les risques et à offrir un environnement de travail sain et sécuritaire. Le respect des règles de sécurité est une priorité absolue. 5N Plus s'efforce de créer des lieux de travail sécuritaires, notamment par l'identification et l'élimination continues des risques présents ou potentiels, du respect des procédures requises, ainsi qu'à la formation appropriée. Il est recommandé de consulter, les politiques et énoncés de santé et sécurité ainsi que le *Plan de mesure d'urgence* disponibles sur le réseau interne de la Société.

### Alcool et drogues

Un environnement de travail sain et sécuritaire suppose ne jamais être indisposé par la consommation de drogues illicites ou d'alcool. En conséquence, la consommation, la vente, la possession, la fabrication, la distribution ou le transport de drogues illégales sont interdits sur les sites de 5N Plus ou lors de déplacements officiels.

La consommation d'alcool en milieu de travail est interdite à moins d'une autorisation spécifique émise par le chef de la direction lors d'événements spéciaux. Les employés en état d'ébriété ne doivent pas se présenter au travail. Un employé est réputé être en état d'ébriété lorsque la consommation de boissons alcoolisées l'empêche ou risque de l'empêcher de fournir une prestation de travail adéquate et sécuritaire. Toute infraction au Règlement sur la consommation de drogues et d'alcool de 5N Plus, amène un congédiement immédiat et sans appel.

## Pratiques commerciales courantes

### Contrôles internes et politiques comptables

La direction de la Société est responsable du maintien des systèmes d'information, des procédures et des mécanismes de contrôles appropriés afin de fournir une assurance raisonnable que les renseignements diffusés par la Société sont fiables et complets. La Société applique les règles de divulgation de l'information financière et prend les mesures nécessaires pour respecter les nouvelles normes comptables dès leur entrée en vigueur. Elle applique également les normes exigées par les autorités réglementaires des marchés financiers.

Les employés doivent respecter les contrôles internes et les politiques comptables. Toutes les transactions doivent être autorisées et exécutées conformément aux politiques de 5N Plus et inscrites en détail, de façon précise et dans les moindres délais. Les documents de la Société sont soumis à des vérifications externes.

### Conflits d'intérêts réels ou apparents

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels de l'employé sont favorisés au détriment de ceux de la Société. Tous les employés de la Société doivent éviter de se placer dans une position qui pourrait remettre en question leur jugement ou leur objectivité, ou qui pourrait nuire à leur performance dans l'exercice de leurs fonctions habituelles. Il est de leur devoir de travailler dans le meilleur intérêt de la Société et ne doivent pas être motivés par l'intérêt ou l'avantage personnel. Il y a conflit d'intérêts apparent lorsqu'un observateur pourrait raisonnablement croire qu'un administrateur, un dirigeant ou un employé se trouve en conflit d'intérêts.

Tout employé qui croit être en situation de conflit d'intérêts réel ou apparent doit en aviser son superviseur.

### Cadeaux et divertissement

Les employés ne doivent offrir, solliciter ou accepter des cadeaux ou des divertissements directement ou indirectement que s'ils répondent aux normes courantes d'hospitalité et non pour tenter d'influencer les gestes et décisions prises en relation avec les affaires de la Société. Il faut s'abstenir d'offrir ou d'accepter tout cadeau ou divertissement qui pourrait être perçu comme une tentative d'influencer l'impartialité professionnelle de l'employé ou de le rendre redevable.

Les employés et les membres de leur famille immédiate ne peuvent accepter, directement ou indirectement, des services, des honoraires, des paiements, des prêts, des voyages, des vacances ou des sommes d'argent de fournisseurs de matériaux ou de services, peu importe, le montant.

Il n'est pas interdit aux employés d'accepter des invitations à des réceptions, à des déjeuners, à des dîners d'affaires, à des événements sportifs à condition de rester dans les limites du raisonnable dans le cadre des activités professionnelles et que celles-ci ne risquent pas de faire douter de l'objectivité des employés.

Si le fait de refuser un cadeau est perçu comme une offense, il vaut mieux l'accepter au nom de la Société. Le cadeau sera remis aux employés par tirage au sort. Tout cadeau ou divertissement doit être conforme à la loi et ne doit pas entacher la réputation de la Société.

Le Code continue de s'appliquer pendant les périodes traditionnelles d'échange de cadeaux. Il peut être approprié cependant, de solliciter ou d'accepter des valeurs raisonnables au nom de 5N Plus, qui les redistribuera par tirage au sort aux employés lors d'événements spéciaux.

Les employés doivent toujours informer leurs supérieurs lorsqu'ils remettent ou reçoivent une invitation afin d'éviter tout conflit d'intérêts.

## Qualité et environnement

La Société s'active à promouvoir des initiatives assurant une gestion responsable des ressources, le recyclage et la réduction de sa consommation énergétique. Outre ses programmes de recyclage à l'intention des clients, 5N Plus a instauré des pratiques visant à réduire la production de déchets ainsi que la consommation d'eau et d'énergie. La Société encourage aussi le recyclage des déchets domestiques au travail et l'usage du vélo comme moyen de transport.

Il est recommandé de consulter notre *Manuel Qualité et Environnement*, notre *Programme de gestion et cibles*, notre *Politique Qualité et Environnement* tous disponibles sur le réseau interne de la Société.

## Clientèle

Une des priorités de 5N Plus est la satisfaction de sa clientèle. L'information confidentielle est protégée et limitée aux employés devant la connaître dans l'exercice de leurs fonctions.

## Éléments d'actif

### Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle constitue l'un des biens les plus précieux de l'entreprise et les employés se doivent de la protéger. La propriété intellectuelle est considérée comme de l'information confidentielle et est déjà traitée dans la section *Information confidentielle* du présent Code. L'employé reconnaît que tout droit, titre ou intérêt dans des brevets ou droit d'auteur provenant de tout travail effectué dans le cours de son emploi auprès de la Société, seul ou en collaboration, est et demeure la propriété de 5N Plus.

### Protection et utilisation des biens

Les équipements incluant les outils des TI (technologie de l'information) mis à votre disposition doivent être utilisés uniquement pour l'exercice de vos fonctions. L'utilisation personnelle nécessite une approbation de votre supérieur immédiat. Les équipements et outils des TI sont la propriété de 5N Plus et, en conséquence, l'utilisation personnelle n'est protégée par aucune confidentialité. L'employeur a toute autorité pour accéder aux informations contenues à votre poste de travail et une vérification ponctuelle peut être faite afin d'assurer le respect de la politique de 5N Plus.

Les employés ne doivent envoyer ni recevoir des messages ou autres communiqués, fichiers ou programmes contenant des énoncés offensants ou harcelants. Notamment, des messages ou images de nature sexuelle, ainsi que des commentaires fondés sur la race, le sexe, l'origine ethnique, les croyances religieuses, l'orientation, ou toute autre caractéristique faisant l'objet d'une protection légale. Il est également interdit d'envoyer des chaînes de courriels.

L'utilisation limitée et occasionnelle des équipements et outils des TI de 5N Plus pour l'utilisation personnelle est tolérée par la direction. Toute utilisation incorrecte ou non conforme à la politique de 5N Plus pourra résulter en des mesures disciplinaires établies selon la gravité de la faute.

Il est recommandé de consulter la section *Utilisation du matériel informatique, d'Internet et du courrier électronique* du *Manuel de l'employé*.

Le vol de biens appartenant à la Société, qu'il s'agisse d'un vol physique, comme s'approprier sans autorisation un produit, du matériel ou des renseignements appartenant à la Société, ou de détourner des fonds ou de transmettre des rapports volontairement faux concernant le temps de travail ou les dépenses, peut entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement et des poursuites pénales.

## Signalement et responsabilité

La Société s'est engagée à respecter les normes de déontologie, de morale et de conduite commerciales les plus élevées possible. Dans ce but et celui d'assurer la transparence des communications, la Société s'est dotée d'une *Politique de dénonciation*, instrument fourni aux employés pour leur permettre d'exprimer leurs préoccupations, tout en ayant l'assurance qu'ils seront protégés contre les représailles ou la victimisation suite à une dénonciation effectuée de bonne foi.

Les infractions au Code doivent être signalées à :

- votre superviseur
- le conseiller en ressources humaines
- au responsable de l'éthique
- ou conformément à la *Politique de dénonciation*

## Dérogations

Toute dérogation à une disposition du présent Code accordée à des employés de la Société doit être approuvée par le conseil d'administration et être communiquée dans les plus brefs délais dans la mesure où la loi l'exige.



5N Plus inc.  
4385, Garand  
Saint-Laurent (Québec)  
Canada  
H4R 2B4  
T : (514) 856-0644  
F : (514) 856-9611  
[www.5nplus.com](http://www.5nplus.com)