



ArcelorMittal

Code d'Éthique ArcelorMittal

ArcelorMittal a une réputation d'honnêteté et d'intégrité dans ses pratiques de gestion ainsi que dans toutes les transactions commerciales. Pour la société, y compris chaque filiale, et pour chacun de nous, il est vital de préserver cette réputation et de faire perdurer les relations de confiance qui doivent exister avec tous les individus et sociétés avec lesquels nous faisons des affaires.

A des degrés divers, nous sommes tous les gardiens de la réputation d'ArcelorMittal. Par conséquent, la société attend de chacun de nous un comportement intègre.

Ce code d'éthique s'applique à tous les directeurs, dirigeants et salariés d'ArcelorMittal et de ses filiales dans le monde entier. Il est conçu pour nous aider à comprendre nos obligations éthiques et légales dans la gestion des activités de la société. Bien que ce code d'éthique ne couvre pas tous les problèmes susceptibles de se poser, il est destiné à créer des directives auxquelles nous pouvons nous référer lorsque l'attitude à adopter peut ne pas sembler claire.

Les directives qui figurent dans ce code d'éthique s'imposent à nous et, par conséquent, chacun de nous doit les respecter en permanence.

Notre supérieur hiérarchique, un membre de la direction, le Directeur Juridique ou le Directeur du Département d'Audit Interne peut nous conseiller et nous aider à prendre les décisions appropriées pour ce qui concerne notre conduite au travail et dans nos activités.

Respect des lois

ArcelorMittal et ses salariés dans le monde entier doivent respecter chaque loi ou réglementation locale, d'État, fédérale, nationale, internationale ou étrangère applicable à l'activité de la société. Si nous doutons de l'application d'une disposition légale particulière ou si nous ne savons pas comment l'interpréter, nous devons consulter notre supérieur hiérarchique ou le Département Juridique. De nombreuses activités de la société sont soumises à une législation complexe et changeante qui régit les transactions et le commerce national et international. L'ignorance de la loi n'est généralement pas considérée comme une défense valable en cas d'infraction, quelle que soit la juridiction dans laquelle la société exerce son activité.

Concurrence et antitrust

ArcelorMittal s'engage à respecter strictement les lois relatives à la concurrence et antitrust des pays dans lesquels elle exerce des activités et à éviter toute conduite susceptible d'être considérée illégale.

Des accords ou arrangements peuvent être considérés illicites même s'ils ne sont pas conclus par écrit, la simple conduite de la partie impliquée pouvant suffire à établir la survenance d'une telle violation. Par conséquent, nous ne devons pas prendre part à des discussions, contrats, arrangements, projets ou accords, formels ou informels, avec des concurrents actuels ou potentiels, relatifs à des prix, des conditions de vente ou des offres, des répartitions de marchés, l'affectation de clients ou toute autre activité qui restreint ou est susceptible de restreindre la libre concurrence.

Les tribunaux peuvent infliger de fortes amendes et, dans certaines circonstances, de longues peines de prison pour des violations des lois antitrust, et ces sanctions peuvent être infligées à la fois aux salariés et aux sociétés. Compte tenu des conséquences juridiques graves, sur les plans civil et pénal, auxquelles ces violations pourraient exposer la société, ArcelorMittal prendra toutes mesures raisonnables contre les salariés qui ne respectent pas ces lois. L'ignorance, l'excès de zèle, la bonne foi ou l'argument selon lequel le délai n'a pas permis de demander l'avis du Département Juridique ne seront pas acceptés comme excuse. Toutes les questions relatives à la concurrence/antitrust devront être soumises au Département Juridique avant la prise de toute mesure.

Paiements et/ou cadeaux aux hauts fonctionnaires

ArcelorMittal respectera les lois anti-corruption des pays dans lesquels elle exerce des activités, y compris la « US Foreign Corrupt Practices Act » (Loi américaine sur les Pratiques de Corruption Etrangères) qui s'applique à son activité mondiale. Nous n'offrirons pas ou nous ne donnerons rien de valeur, directement ou indirectement, à un fonctionnaire, y compris aux salariés des entreprises publiques, dans le but d'influencer un acte ou une décision afin d'aider la société à obtenir ou conserver une activité ou à diriger des affaires sur quelqu'un. Nous nous assurerons également que les agents que nous engageons pour exercer des activités en notre nom sont honorablement connus et qu'ils se conformeront aussi à ces directives.

Transactions sur les titres de la société

Si, en tant que salariés, nous décidons d'acquérir des actions émises par toute société cotée du Groupe ArcelorMittal, nous devons être conscients que l'achat de titres d'une société cotée en Bourse comporte un certain risque et que la décision d'acquérir des actions de toute société du Groupe ArcelorMittal est strictement personnelle.

En outre, avant de conclure une transaction impliquant des titres de la société, nous devons savoir que les lois sur les titres contiennent des interdictions relatives à l'utilisation d'informations privilégiées ou « informations internes ».

En particulier, les lois sur les titres nous interdisent d'acheter, vendre ou négocier de quelque manière que ce soit ou recommander, pour notre propre compte ou pour le compte de tiers, des titres de sociétés si nous sommes en possession « d'information privilégiées importantes » sur la société en question. La communication de ces informations à des tiers est également interdite.

Le terme « informations privilégiées importantes » fait référence à toute information qui, si elle était rendue publique, pourrait raisonnablement influencer le prix des titres de la société ou affecter la décision d'un investisseur d'acheter ou de vendre des titres de la société.

Conflits d'intérêts

ArcelorMittal reconnaît que nous avons tous des intérêts individuels et encourage le développement de ces intérêts, en particulier s'ils bénéficient à la communauté au sens large. Cependant, nous devons toujours agir au mieux des intérêts de la société et éviter toute situation de conflit réel ou éventuel entre nos intérêts personnels et nos obligations envers la société.

En tant que salariés, nous ne devons acquérir aucun intérêt financier ou autre dans une affaire ni participer à une activité susceptible de priver la société du temps ou de l'attention scrupuleuse que nous devons consacrer à l'exécution de notre charge.

Nous ne devons pas, directement ou par l'intermédiaire de membres de nos familles ou de personnes vivant avec nous ou auxquelles nous sommes associés, ou de toute autre manière :

1. avoir des intérêts financiers dont l'impact pourrait être négatif sur l'exécution de notre charge, ni tirer un avantage financier d'un contrat entre la société et un tiers si nous sommes en mesure d'influencer les décisions qui sont prises au sujet de ce contrat ; ou
2. essayer d'influencer une décision de la société sur tout sujet afin d'en tirer un avantage personnel direct ou indirect.

Nous devons informer notre supérieur hiérarchique ou le Département Juridique de toute activité ou intérêts financiers susceptibles d'être considérés comme étant en conflit réel

ou possible avec l'exécution de nos devoirs. Si le supérieur hiérarchique considère qu'un tel conflit d'intérêt existe ou pourrait exister, il ou elle prendra les mesures adaptées à ces circonstances. Si l'affaire est complexe, le supérieur hiérarchique doit la porter à l'attention du Vice-Président de sa division, du Directeur Général ou du Directeur Juridique.

Réception de cadeaux ou avantages

Nous ne devons pas profiter de notre poste chez ArcelorMittal pour en tirer des avantages personnels qui nous seraient conférés par des personnes qui traitent ou cherchent à traiter avec la société. En conséquence, il est interdit d'accepter un avantage personnel tel qu'une somme d'argent, un cadeau, un prêt, des services, des voyages d'agrément ou des vacances, des priviléges spéciaux ou des facilités de logement, à l'exception des articles promotionnels de peu de valeur.

Toute réception acceptée doit également être de nature modeste et le but réel de la réception doit être de faciliter la réalisation d'objectifs commerciaux. Par exemple, si des billets pour un événement sportif ou culturel nous sont offerts, la personne qui offre les billets doit également prévoir d'assister à l'événement. En général, les offres de réception sous forme de repas et de boissons peuvent être acceptées, à condition que ces réceptions soient peu coûteuses, peu fréquentes et, dans la mesure du possible, réciproques.

Etant donné que ces instructions ne peuvent pas couvrir toutes les éventualités, nous devons tous utiliser notre jugement. Le fait de dire « tout le monde le fait » n'est pas une justification suffisante. S'il nous est difficile de déterminer si un cadeau ou un spectacle particulier est dans les limites des usages commerciaux acceptables, nous devons nous poser les questions suivantes :

Est-ce directement en relation avec l'exercice de l'activité ? Est-ce peu coûteux, raisonnable et de bon goût ? Pourrais-je, sans aucune gêne, dire à d'autres clients et fournisseurs que j'ai donné ou reçu ce cadeau ? Aux autres employés ? A mon supérieur hiérarchique ? A ma famille ? Aux médias ? Me sentirais-je obligé d'accorder des faveurs en échange de ce cadeau ? Suis-je sûr que le cadeau ne viole pas une loi ou une politique de la société ?

En cas de doute, nous devons consulter notre supérieur hiérarchique ou le Département Juridique.

Conseil d'Administration de la société

Avant de s'engager à siéger au conseil d'administration d'une société commerciale, nous devons obtenir l'autorisation de notre supérieur hiérarchique ou du Directeur Juridique. Le but de cette formalité est de vérifier l'absence de tout conflit d'intérêt éventuel.

Activités politiques

Les salariés qui souhaitent exercer une fonction élective doivent en informer leur supérieur hiérarchique ou le Directeur Juridique.

Les salariés qui souhaitent participer à des activités de nature politique ou publique doivent le faire à titre personnel uniquement et en dehors des heures de travail.

Opportunités de la société

En tant que directeurs, dirigeants ou salariés, il nous est interdit de (a) profiter pour nous-mêmes des opportunités personnelles qui entrent véritablement dans le domaine des activités de la société ; (b) utiliser les biens de la société, des informations ou notre position pour notre profit personnel, et (c) faire concurrence à la société, sauf si nous y sommes autorisés par le Conseil d'Administration de la société. Nous avons envers la société le devoir de faire avancer ses intérêts légitimes au mieux de notre capacité.

Transactions loyales

Relations avec les clients

La prospérité de la société est fondée sur la satisfaction des clients. ArcelorMittal attend de nous la préservation de la qualité des relations avec nos clients en maintenant des relations commerciales basées sur l'intégrité, l'équité et le respect mutuel. Seules des informations claires, concrètes, pertinentes et honnêtes doivent être données aux clients. Nous devons être prudents et éviter de faire à un client une déclaration susceptible d'être mal interprétée. La société ne tolère pas que nous fassions à des clients des promesses qui seront probablement impossibles à tenir, en ce qui concerne la qualité et les caractéristiques des produits, les délais de livraison et les prix.

Offres de cadeaux et de réceptions

La société attend de nous la limitation des offres de cadeaux ou de concession de faveurs, en dehors du déroulement normal de l'activité, à des clients actuels ou éventuels, à leurs employés ou agents ou à toute personne avec laquelle la société a une relation contractuelle ou a l'intention de négocier des contrats.

Les salariés qui sont appelés à le faire peuvent dépenser des sommes raisonnables pour le divertissement des clients actuels ou potentiels qui négocient avec la société, à condition que ce divertissement soit en concordance avec la position de la personne et en relation avec les discussions commerciales et que les dépenses soient appropriées et limitées.

Relations avec les fournisseurs

Les fournisseurs de la société doivent être choisis en prenant en compte des critères objectifs basés sur la qualité, la fiabilité, le prix, l'utilité et la performance ou le service. Les fournisseurs doivent être traités justement, équitablement et honnêtement.

Les honoraires et commissions doivent être payés aux consultants uniquement dans le cadre de relations commerciales ordinaires. Les honoraires doivent justifiés par des documents prouvant que le montant indiqué est proportionnel à la valeur des services rendus.

Informations confidentielles

Les données, renseignements et documents appartenant à la société doivent être utilisés uniquement pour l'exécution de nos charges respectives et ne peuvent être divulgués ou communiqués à des personnes étrangères à la société que dans la mesure où ces personnes ont besoin des dits renseignements dans le cadre de leurs relations d'affaires avec la société, ou si ces renseignements sont déjà dans le domaine public ou si la loi ou une décision du tribunal ordonne leur divulgation. En cas de doute sur la divulgation de renseignements ou sur leurs destinataires, nous devons consulter notre supérieur hiérarchique ou le Département Juridique.

Pendant la durée de notre contrat de travail avec la société et après son terme, nous devons préserver la confidentialité de ces informations et les utiliser avec la plus grande discrétion s'il s'agit d'informations sensibles ou privilégiées. Ces informations incluent, outre la technologie utilisée par la société, la propriété intellectuelle, les renseignements commerciaux et financiers relatifs aux ventes, aux gains, aux postes de bilan, aux prévisions d'activité, aux plan prévisionnels à moyen et/ou long terme ou « business plans », aux stratégies d'acquisition et autres informations de nature confidentielle.

Les informations confidentielles ne doivent pas faire l'objet de discussion avec des personnes non autorisées, qu'il s'agisse du personnel de la société ou de personnes étrangères à la société. Nous devons prendre les mesures nécessaires pour nous assurer que, lorsqu'ils sont envoyés par fax ou par un autre moyen électronique, les documents qui contiennent des informations confidentielles ne sont pas portés à l'attention de personnes non autorisées, qu'il s'agisse du personnel de la société ou de personnes étrangères à la société. Nous devons prendre les mesures de sécurité appropriées lors de la destruction de documents qui contiennent des informations confidentielles (quel que soit le moyen d'enregistrement de ces documents).

Nous devons également préserver la confidentialité des informations similaires relatives aux organisations avec lesquelles la société a une relation d'affaires quelconque.

Les déclarations publiques au nom de la Société ne peuvent être faites que par des personnes autorisées. Toute demande d'informations sur la société formulée par les médias ou une agence gouvernementale devra être adressé au Directeur de la Communication / des Relations Publiques, au Directeur Général ou au Département Juridique, en fonction de la nature des informations demandées.

Renseignements personnels

Dans la plupart des juridictions dans lesquelles ArcelorMittal exerce son activité, les renseignements personnels, c'est-à-dire les renseignements portant sur un individu et qui permettent son identification, sont protégés notamment par les lois. ArcelorMittal respecte totalement les objectifs de cette législation et applique les mesures rigoureuses requises pour assurer le respect de ces dispositions. Tout recueil, toute rétention, utilisation ou communication à des tiers de renseignements personnels doit toujours être effectué dans le respect de l'individu et de la loi. A l'exception de certains cas limités, les renseignements personnels doivent être utilisés strictement pour l'exécution de nos devoirs respectifs et ne peuvent être divulgués à des tiers que si cette divulgation a été autorisée par l'individu concerné. Ces renseignements doivent être conservés dans un lieu sûr. En cas de doutes sur le traitement des renseignements personnels, nous devons consulter notre supérieur hiérarchique ou le Département Juridique.

Protection et utilisation appropriée des biens de la société

Exactitude des Enregistrements

Les livres, registres, fichiers et comptes d'ArcelorMittal doivent refléter fidèlement l'intégralité de l'actif et du passif de la société ainsi que toutes les opérations, transactions et autres éléments associés à son activité, sans aucune omission ni dissimulation, conformément aux normes et réglementations applicables.

Toutes les transactions doivent être autorisées et effectuées conformément aux instructions de la direction. Les transactions doivent être enregistrées de façon à permettre la préparation d'états financiers précis et la comptabilisation de l'utilisation des actifs.

Aucun fichier ne doit être détruit sans l'autorisation du supérieur hiérarchique. Cette autorisation ne sera donnée que conformément aux lois applicables et à la politique de la société.

Biens de la Société

La perte, le vol ou l'utilisation inappropriée des biens de la société, est susceptible d'affecter, tôt ou tard, la rentabilité de la société. La protection des biens de la société par chacun de nous est une question d'intégrité et d'honnêteté.

Nous devons utiliser d'une manière appropriée les biens de la société qui nous sont confiés, vérifier qu'ils sont sécurisés, et prévenir le vol, les dégâts et l'usure prématûre. Les biens de la société doivent être utilisés exclusivement pour l'activité de la société et ne doivent pas être utilisés dans notre intérêt personnel sans l'autorisation préalable de notre supérieur hiérarchique.

ArcelorMittal encourage l'initiative, la créativité et l'innovation de la part de ses employés. Néanmoins, les biens immatériels

tels que les inventions, idées, documents, logiciels, brevets et autres formes de propriété intellectuelle relatifs à l'activité de la société, créés ou conçus par des employés dans le cadre de l'exécution de leurs tâches, appartiennent, sur cette base, à la société. Sous réserve de toute loi obligatoire applicable, nous ne pouvons pas tirer profit ou déposer un brevet en notre nom personnel pour toute création ou invention conçue ou faite par nous pendant l'exercice de nos fonctions.

Les logiciels développés ou acquis par la société ne peuvent pas être reproduits ou altérés, ni être utilisés dans un but autre que celui prévu par la société. Les logiciels qui n'appartiennent pas à la société ou pour lesquels elle n'a pas de licence ne doivent pas être utilisés dans les locaux de travail ou pour l'activité de la société.

Courriels et Internet

ArcelorMittal possède ses systèmes de courriers électronique et Internet utilisés sur le lieu de travail ; nous devons donc utiliser ces systèmes principalement pour les communications associées au travail. Bien que chacun de nous dispose d'un mot de passe individuel pour accéder aux systèmes de courriels et Internet, la société se réserve le droit, sous réserve de la loi applicable, d'accéder à notre utilisation de ces systèmes et de la surveiller dans des circonstances appropriées.

Il nous est strictement interdit d'utiliser les systèmes de courriel et Internet dans un but inapproprié ou illégal, y compris la transmission de messages susceptibles d'être considérés comme insultants ou offensants pour une autre personne, tels que les messages, dessins animés ou plaisanteries pouvant être considérés comme harcèlement sur la base de la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'origine nationale ou le handicap.

Respect de la communauté ArcelorMittal

Environnement de travail sans harcèlement ni discrimination

ArcelorMittal s'est engagé à fournir un environnement exempt de toute forme de harcèlement, sexuel ou autre, qu'il s'agisse du harcèlement d'un salarié par un autre salarié ou du harcèlement par un salarié d'un client ou fournisseur ou vice-versa.

ArcelorMittal s'est engagé à s'assurer que chacun de nous est traité équitablement et dignement ; par conséquent, toute pratique discriminatoire basée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'origine ethnique ou nationale, le handicap ou toute autre base illégale, ne sera pas tolérée. La société cherche à fournir à chacun de nous une opportunité égale d'avancement sans discrimination. Cependant, la distinction entre les individus basée sur les aptitudes ou les qualifications requises pour un emploi particulier ne constitue pas une discrimination.

Un employé qui estime qu'il ou elle a été victime ou témoin, d'une situation impliquant un harcèlement ou une discrimination devra immédiatement en informer le Département Juridique. Tous ces dossiers seront traités de manière confidentielle.

ArcelorMittal autorise les membres de la famille de ses salariés à travailler pour la société, à la condition qu'ils soient évalués et sélectionnés de façon objective et sur la base des mêmes critères que les autres candidats, et sous réserve que leurs positions respectives ne soient pas potentiellement en conflit ou en opposition

Santé et Sécurité au travail

ArcelorMittal s'efforce de nous fournir un environnement de travail sain et sûr, d'effectuer des inspections régulières destinées à éliminer les conditions ou les comportements dangereux et leurs causes et de développer des programmes dédiés à notre sécurité et à notre bien-être. Nous devons nous conformer aux normes de la société en matière de sécurité, participer au maintien d'un environnement de travail sain et sûr et prendre les mesures nécessaires pour veiller à notre propre sécurité et de la sécurité des autres.

La fabrication, l'utilisation, l'achat, la vente, le trafic ou la possession, dans les locaux de la société (ou à l'extérieur dès lors que nous sommes en mission), de substances telles que les boissons alcoolisées (sauf dans certaines circonstances autorisées), de stimulants, narcotiques et autres intoxicants sont interdits.

Respect de l'environnement

ArcelorMittal attache une grande importance au respect et à la protection de l'environnement. Nous devons respecter en permanence la législation relative à l'environnement applicable à ArcelorMittal, et nous avons un rôle important à jouer dans la mise en œuvre des directives émises par la société à cet égard.

Une responsabilité partagée

Chacun de nous est responsable du respect des valeurs d'ArcelorMittal dans sa vie quotidienne en tant que salarié de la société. Nous devons nous efforcer de vérifier le respect par tous de nos règles de conduite. Toute conduite contraire à ces règles est passible d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail, conformément aux règles et procédures applicables.

Renonciations à ce Code d'Ethique

La renonciation éventuelle à toute disposition de ce code d'éthique devra être totalement appropriée en fonction des circonstances. La renonciation à ce code d'éthique pour des dirigeants ou des directeurs de la société incombera uniquement au Conseil d'Administration de la Société ou à une commission du Conseil. Une telle renonciation acceptée sera rapidement divulguée comme la loi l'exige ou selon les exigences de la Bourse.

Signalement d'un comportement illégal ou contraire à l'éthique

Tout comportement qui s'écarte de ce code devrait être signalé immédiatement au supérieur hiérarchique, à un membre de la direction, au Directeur Juridique ou au Directeur du Département de l'Audit Interne. Les questions de comptabilité, de contrôle et d'audit interne, peuvent également être signalées à la Commission d'Audit du Conseil d'Administration d'ArcelorMittal. Si, malgré la transmission de l'information à notre supérieur hiérarchique, les mesures appropriées n'ont pas encore été prises, nous devrons personnellement porter l'affaire à l'attention de l'une des autres personnes mentionnées ci-dessus. La politique de la société est de ne pas permettre les représailles pour des signalements de mauvaise conduite d'autres personnes faites de bonne foi. La société attend des salariés une coopération aux enquêtes internes relatives au manquement à des obligations professionnelles.

Janvier 2007

J'accuse réception du document intitulé « Code d'Éthique ArcelorMittal » ; je confirme avoir lu et compris ce document et je me conformerai à ses dispositions dans l'exercice des activités de la société.

(en lettres d'imprimerie)

Nom

Département

Date et lieu

Signature

Veuillez remplir cette feuille et l'envoyer au Directeur des Ressources Humaines de votre lieu de travail. Ce document sera placé dans votre dossier personnel.