

Ball Corporation

Code d'éthique des affaires



UN MESSAGE DE JOHN A. HAYES

Chers collègues,

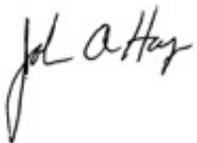
Chez Ball, nous croyons que notre engagement sans faille envers une intégrité sans compromis définit la manière dont nous menons nos activités, à tous les niveaux de notre organisation et dans chaque région. Nous sommes fiers du travail que nos employés accomplissent quotidiennement pour maintenir notre culture de conformité, préservant le temps et l'énergie que nous investissons collectivement dans notre entreprise.

Avec un héritage de 140 ans, construit sur les principes de confiance et d'intégrité, nous demeurons engagés pour répondre aux besoins de nos clients, partenaires et communautés mondiales de la manière la plus éthique. Alors que nous continuons à tracer la voie à suivre, il est de plus en plus important d'avancer de la bonne manière.

Vous êtes invité(e) à lire notre Code d'éthique des affaires, conçu pour guider notre prise de décision face à des circonstances difficiles. Le Code reflète notre conviction qu'agir correctement et diriger avec intégrité nous permet d'honorer notre remarquable héritage, tout en faisant des progrès significatifs vers l'avenir prometteur qui nous attend.

Notre équipe Compliance Alliance s'engage à partager des actualisations périodiques constituant des ressources d'information et d'inspiration efficaces pour tous. En attendant, merci de prendre connaissance de ce Code et de noter que nous vous encourageons à jouer un rôle actif dans la conformité. Si vous observez ou entendez parler de comportements qui ne reflètent pas pleinement l'esprit de notre organisation, PARLEZ !

Ball abrite des gens extraordinaires dont la passion et l'intégrité servent de fondement à notre réussite. Continuons à prospérer de manière exceptionnelle en agissant correctement, maintenant et toujours.



John A. Hayes
Président du conseil, Président et
directeur général



UN MESSAGE DE L'ÉQUIPE COMPLIANCE ALLIANCE

Chez Ball, nous pensons qu'agir correctement chaque jour définit notre culture d'entreprise. Faire ce qui est juste signifie se comporter comme des propriétaires et être conscients de l'impact de nos décisions sur notre entreprise. Nous devons non seulement respecter les règles, mais aussi agir avec intégrité. Faire ce qu'il faut est l'affaire de tous et la responsabilité de chacun.

Nous sommes tous des alliés dans le respect des normes d'intégrité de Ball, et l'équipe Compliance Alliance est disponible pour répondre à toute question ou tout problème lié à un sujet de conformité. Pour chaque région et division, un allié ou un **point de référence de conformité** est désigné, et est disponible pour fournir des conseils sur les sujets relatifs à l'éthique

des affaires et à la conformité. Vous pouvez également toujours contacter l'équipe Compliance Alliance au Colorado (compliancealliance@ball.com). Considérez les membres de l'équipe Compliance Alliance comme les gardiens du code de conduite : nous sommes une ressource pour vous aider à naviguer dans les zones grises !

Ce Code vous fournit des informations importantes concernant nos politiques et procédures, les numéros d'urgence de conformité et les attentes vis-à-vis de chacun de nous en tant qu'employés de Ball.

➔ Reportez-vous à la section Ressources ou lisez la page **Compliance Alliance** (alliance de conformité) sur BallConnect pour plus d'informations sur les ressources.

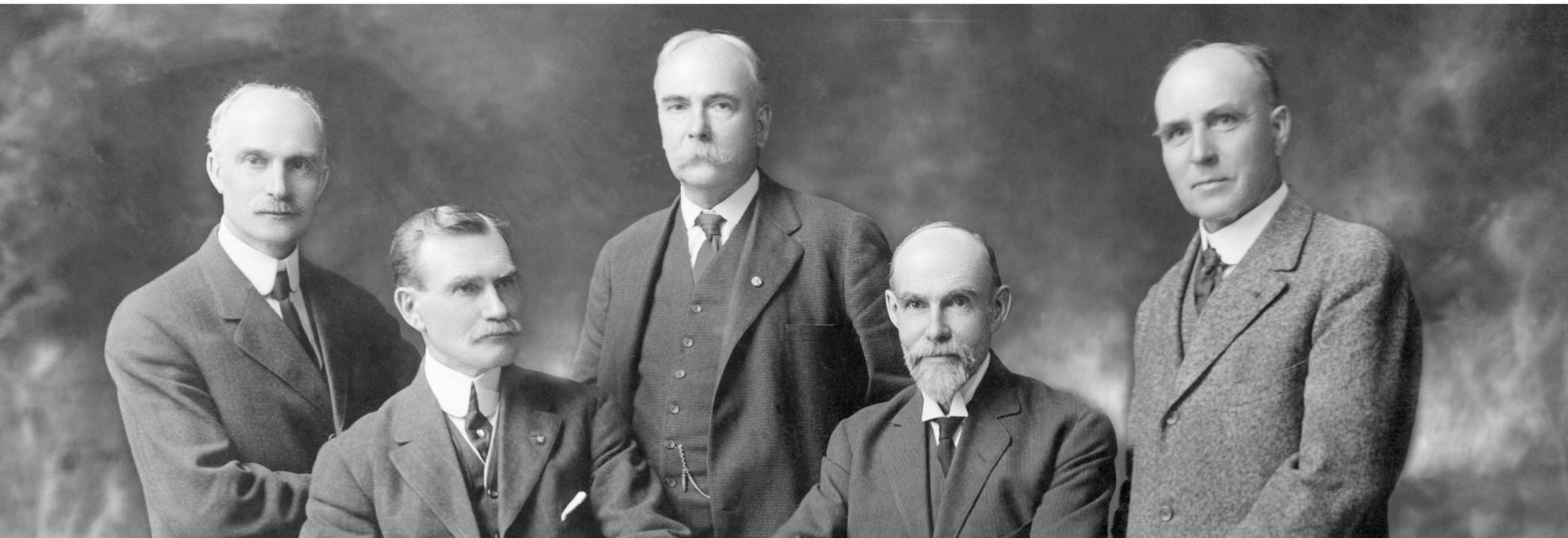


COMPLIANCE ALLIANCE

► *Starts with YOU*

QUI NOUS SOMMES

Fière de notre riche passé, notre entreprise est fondée sur les principes de l'innovation, du travail d'équipe et de la poursuite incessante de l'excellence. Nos employés se rassemblent pour offrir une valeur mesurable à nos clients d'une manière qui est cohérente avec nos principes directeurs Drive For 10. Nous opérons avec une intégrité sans compromis et cherchons toujours à faire ce qui est juste, de la bonne manière. Notre engagement à embrasser la diversité de pensée et à créer un milieu de travail permettant à chaque employé de prendre sa place alimente notre vision « One Ball » et notre capacité à produire ensemble des changements positifs.



INTÉGRITÉ SANS COMPROMIS

Nous traitons les autres comme nous souhaitons être traités et, ce faisant, nous maintenons notre réputation de comportement éthique.

PROXIMITÉ AVEC NOS CLIENTS

Nous nous engageons à opérer de manière à nous rapprocher de nos clients. Nous partageons notre expertise et collaborons avec nos clients pour innover et résoudre les défis en équipe.

COMPORTEMENT DE PROPRIÉTAIRE

En nous comportant comme de véritables patrons de notre entreprise et en nous intéressant de très près à notre succès à long terme, nous, en tant que One Ball, obtenons de meilleurs résultats.

ACCENT SUR L'ATTENTION DU DÉTAIL

En portant une attention constante aux détails dans notre gestion opérationnelle, nous positionnons Ball comme une entreprise qui crée toujours une valeur exceptionnelle pour toutes nos parties prenantes.

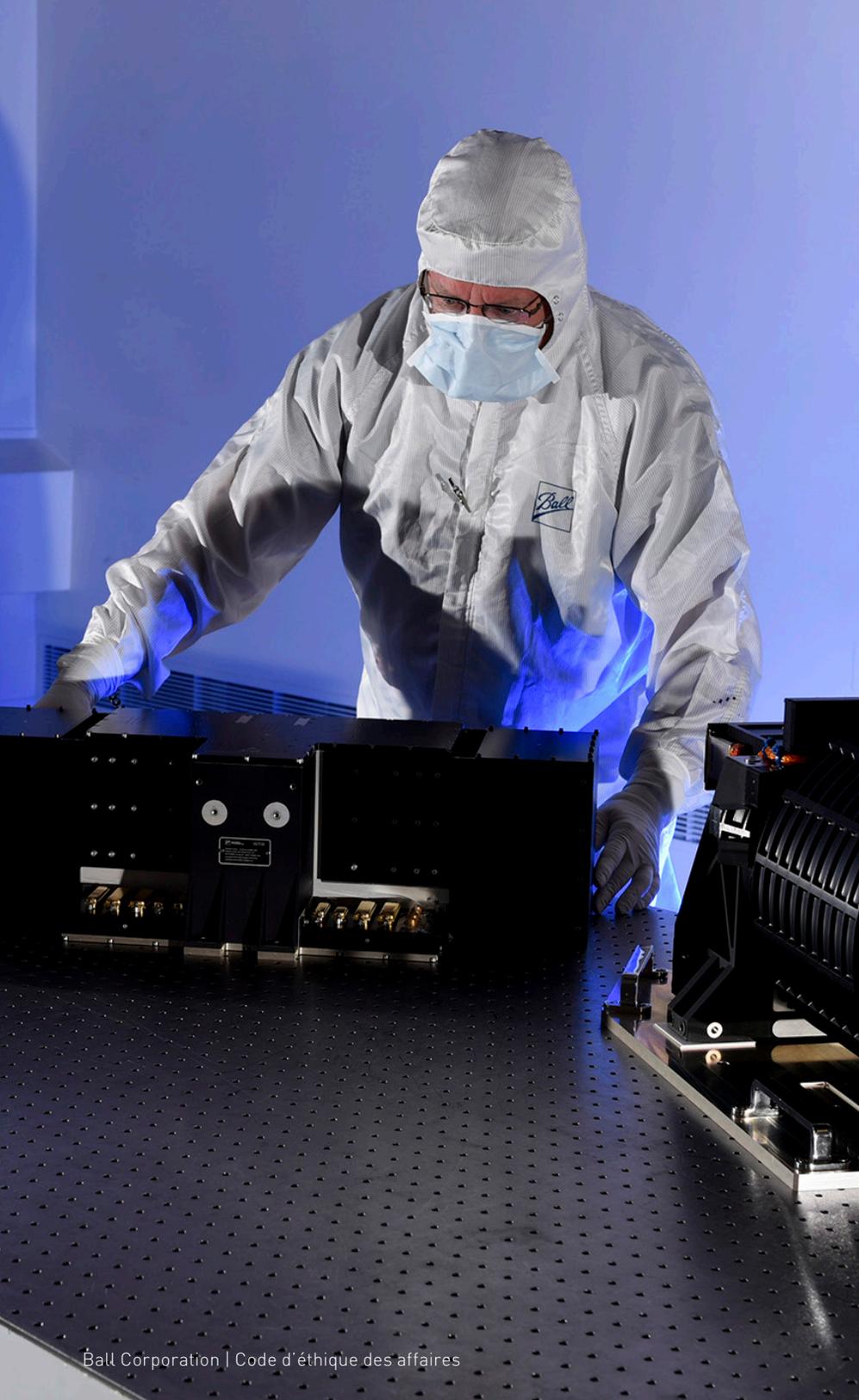
ÊTRE INNOVANT

Nous nous efforçons d'être innovants dans nos processus, nos produits et la manière dont nous menons nos activités, tout en nous concentrant sur nos engagements en matière de développement durable comme moyen de susciter un changement positif.

SOMMAIRE



UN MESSAGE DE JOHN A. HAYES	i	LE RESPECT DE CHACUN	9	INTERACTION AVEC NOS CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTRES PARTENAIRES COMMERCIAUX	20
UN MESSAGE DE L'ÉQUIPE COMPLIANCE ALLIANCE	ii	Interdiction de discrimination		Donner et recevoir des cadeaux et des gratifications	
QUI NOUS SOMMES	iii	Interdiction de harcèlement		Éviter les malversations et la corruption	
INTRODUCTION	1	Conservation des données privées		Adopter une conduite professionnelle juste	
Objectif		Conformité avec les lois sur les salaires et le travail des enfants		Concurrence loyale	
Applicabilité		Protection de la sécurité et de la santé au travail		Pratiques de commercialisation et de marketing justes	
Un doute sur la marche à suivre ? Répondez à ce quiz		Interdiction de la violence et de la présence d'armes sur le lieu de travail		Qualité des produits	
NOS ATTENTES	3	Prévention d'abus de substances		SOUTENIR NOS COMMUNAUTÉS	25
Comprendre nos responsabilités		PROTECTION DE NOTRE ENTREPRISE	13	Protection de l'environnement	
Responsabilités supplémentaires des responsables		Éviter les conflits d'intérêts		Implication dans la communauté	
Coût de la non-conformité		Tenir de registres et archives exacts		Développement durable	
RÉPONDRE À NOS QUESTIONS ET PRÉOCCUPATIONS	5	Répondre aux audits, demandes et enquêtes des autorités		Organisations caritatives	
Signaler des préoccupations en matière de conformité et poser des questions		Protection des informations de notre société		Participation responsable aux activités politiques	
Ressources des numéros d'urgence		Prévention du délit d'initié		Conformité avec les sanctions économiques et commerciales	
Enquête sur les rapports de conformité		Protection de la propriété intellectuelle et des informations confidentielles de la société		Lutte contre le blanchiment d'argent	
Interdiction de représailles		Protection de la propriété physique		Développement juste de la veille stratégique	
		Sécurité des informations		Publication des dispenses	
		Utilisation des réseaux sociaux		RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES	30
		Communications avec les investisseurs, la presse et les groupes d'intérêt			



INTRODUCTION

Le Code d'éthique des affaires de Ball applique nos valeurs d'entreprise aux situations commerciales quotidiennes auxquelles nous sommes confrontés à l'international. Nous nous engageons à mener nos activités commerciales selon des normes strictes en matière d'éthique et conformément à toutes les lois, règles et réglementations politiques de la société. Chez Ball, nous croyons que la conformité est plus qu'un simple respect des lois, c'est notre manière d'aborder notre travail avec les clients, les fournisseurs, nos communautés et toute notre famille de parties prenantes.

OBJECTIF

Le Code vise à identifier les problèmes de conformité courants et à fournir des conseils et des ressources pour nous aider à prendre les bonnes décisions. Toutefois, le Code ne pouvant pas anticiper tous les problèmes susceptibles de se poser, si vous avez des questions concernant le Code ou l'éthique des affaires, nous vous conseillons de prendre contact avec votre responsable, le service juridique ou l'équipe Compliance Alliance.

Notre respect du Code et de nos politiques est essentiel à la prospérité continue de Ball. Notre réputation d'entreprise dépend des actions que nous entreprenons et des décisions que nous prenons au quotidien. En unissant nos efforts pour agir de manière éthique et dans le respect des lois, nous nous positionnons de manière à inspirer confiance à nos parties prenantes.

En tant qu'employés de Ball, nous nous engageons à mener toutes nos affaires commerciales selon des normes éthiques élevées.

APPLICABILITÉ

Le Code s'applique à Ball Corporation et à ses divisions, opérations et filiales, et à toutes les entreprises conjointes détenues à plus de 50 % par la société. Il s'applique également à tout employé de Ball détaché dans une entreprise conjointe, quel que soit le pourcentage de propriété de Ball. De plus, nous devons encourager l'ensemble des partenaires commerciaux de Ball, y compris les fournisseurs et agents, à adhérer aux principes exposés dans le Code.

UN DOUTE SUR LA MARCHE À SUIVRE ? RÉPONDEZ À CE QUIZ

Tous les employés doivent faire appel à leur meilleur jugement et sont tenus d'exercer leurs activités commerciales chez Ball dans le respect des lois et de manière éthique. Si vous n'êtes pas sûr(e) quant à la manière d'agir ou de vous comporter dans une situation particulière, posez-vous les questions suivantes :

Est-ce légal ?

Oui : continuez

Non : arrêtez

Est-ce en accord avec notre Code de conduite et nos politiques ?

Oui : continuez

Non : arrêtez

Quelle impression cela donnera-t-il et puis-je défendre ma décision ?

Oui : continuez

Non : arrêtez

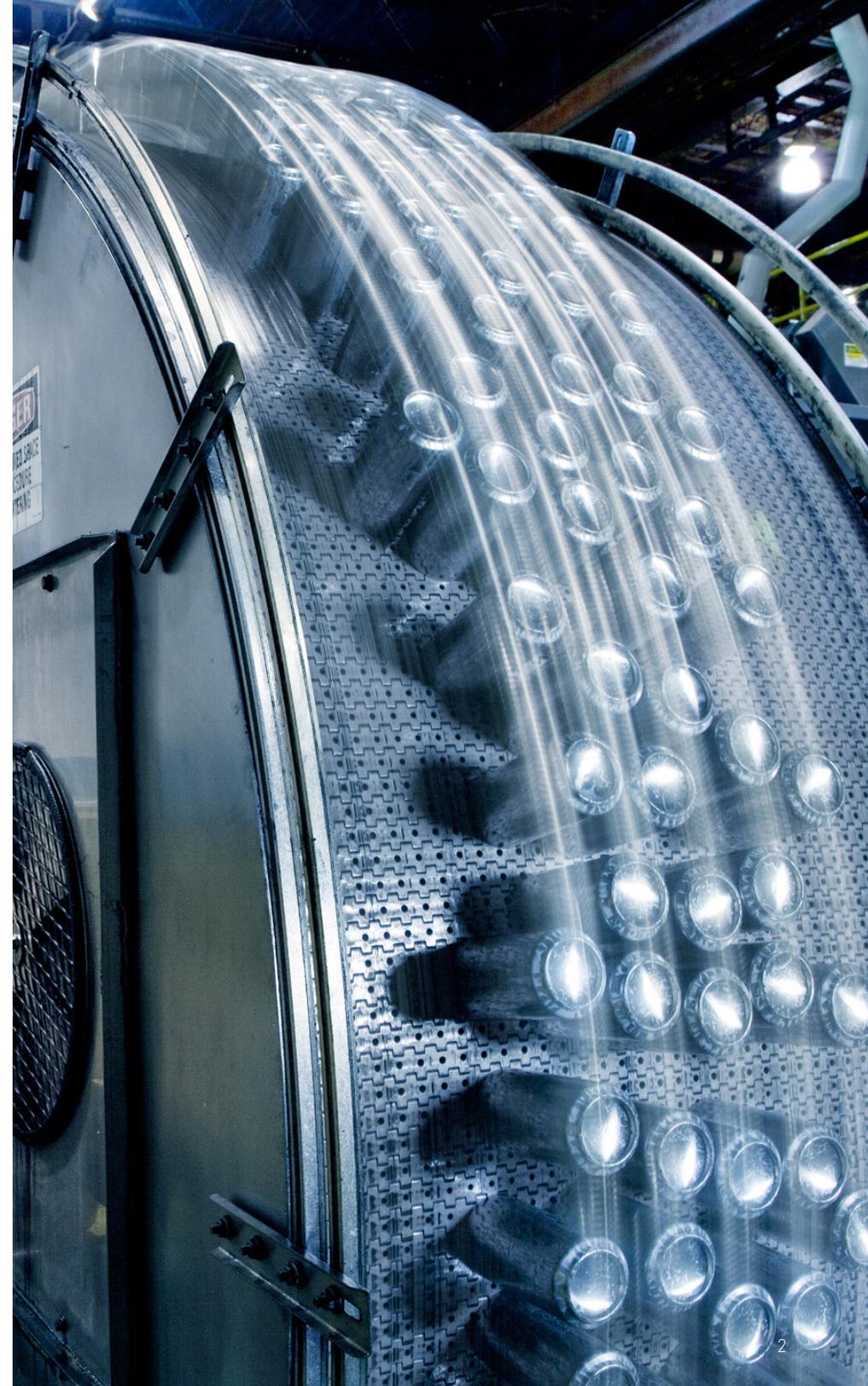
Cela me semble-t-il correct ? Serais-je à l'aise si d'autres le savaient ?

Oui : continuez

Non : arrêtez

Vous devez être en mesure de répondre à toutes ces questions par un « oui » clair. Si ce n'est pas le cas, adressez-vous à votre responsable, à votre représentant des ressources humaines ou à l'équipe Compliance Alliance avant de poursuivre l'action. En cas de doute, demandez conseil.

Demandez si vous observez un problème.
Demandez si vous n'êtes pas sûr(e).





NOS ATTENTES

COMPRENDRE NOS RESPONSABILITÉS

Peu importe où nous travaillons ou ce que nous faisons, en tant qu'employés de Ball, non seulement nous devons tous appliquer nos compétences et aptitudes pour répondre aux besoins des clients et respecter les normes professionnelles, mais nous devons également garantir que notre conduite et notre produit satisfont les exigences légales et éthiques applicables. Pour ce faire, nous étudions, assimilons et respectons le Code, les politiques de la société et les exigences légales applicables.

➔ Plus d'informations sur les politiques de Ball sur **BallConnect**.

RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES DES RESPONSABLES

Bien que nous soyons tous responsables du maintien de la conformité d'entreprise, les responsables de service ont des responsabilités supplémentaires, en cela qu'ils doivent maintenir la conformité dans leurs domaines d'influence et montrer l'exemple. Les responsables de service doivent établir les normes les plus strictes en matière de conduite commerciale et démontrer qu'elles sont conformes au Code. De plus, ils sont tenus d'inspirer les autres collaborateurs en matière de conformité et de responsabilité, ainsi que de répondre rapidement aux questions et préoccupations. Si vous êtes responsable de service, vous êtes tenu(e) de connaître nos politiques et d'être capable de communiquer avec vos équipes sur les sujets suivants :

- vous assurer que vos collaborateurs comprennent leur obligation de maintenir une conformité d'entreprise et d'agir avec intégrité ;
- créer un environnement où vos subordonnés directs et collaborateurs se sentent à l'aise pour vous poser des questions, exprimer leurs préoccupations et signaler les fautes professionnelles observées ;
- vous assurer que vos collaborateurs ont conscience des ressources disponibles pour signaler les fautes professionnelles ou violations, ainsi que de l'interdiction de représailles de Ball contre les personnes faisant un rapport de bonne foi.

COÛT DE LA NON-CONFORMITÉ

Les violations du Code, de nos politiques ou de nos exigences légales applicables peuvent avoir de sérieuses conséquences pour les individus impliqués et pour notre société. Les employés et les dirigeants qui ne s'acquittent pas de leurs responsabilités en matière d'intégrité peuvent être soumis à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Toute violation expose également les individus et notre société à un risque

de responsabilités civiles ou pénales, de réputation ternie et d'amendes. Les conséquences de la violation du Code s'appliquent à l'ensemble des employés de Ball, y compris les employés de toute division, exploitation et filiale, ainsi qu'à tout employé détaché dans une entreprise conjointe.

➔ Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Corporate Compliance Policy** (politique de conformité d'entreprise) sur BallConnect.





RÉPONSES À NOS QUESTIONS ET PRÉOCCUPATIONS

SIGNALER DES PRÉOCCUPATIONS DE CONFORMITÉ ET POSER DES QUESTIONS

Si vous avez été témoin d'une faute professionnelle ou d'une violation du Code, des politiques ou des exigences légales de Ball, ou si vous avez une question au sujet de la conformité d'entreprise, veuillez consulter votre responsable, votre représentant des ressources humaines ou l'équipe Compliance Alliance.

Lorsque la loi locale le permet, vous n'avez pas besoin de vous identifier pour faire un rapport. Si vous choisissez de vous identifier, vous pouvez exiger que votre demande soit traitée de manière confidentielle et votre identité demeurera confidentielle dans la mesure du possible. Les rapports et les plaintes resteront confidentiels dans le cadre autorisé par la loi.

Votre région ou division particulière peut exécuter des politiques supplémentaires, y compris des codes d'éthique et des manuels, conçus pour renforcer et compléter les politiques d'entreprise et le Code de Ball. Veuillez prendre le temps de vous familiariser avec les politiques de votre région ou division.

➤ Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Corporate Compliance Policy** (politique de conformité d'entreprise) sur BallConnect.

RESSOURCES DES NUMÉROS D'URGENCE

Pour signaler vos préoccupations, utilisez l'un des canaux ci-dessous ou reportez-vous à la section Ressources de ce Code pour obtenir des informations supplémentaires et des numéros sans frais locaux. Les numéros d'urgence sont gérés par un tiers indépendant et sont disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Parlez ! Nous sommes tous responsables de la protection de la culture éthique et du succès de Ball.

Veillez vous rendre sur ballcompliancehotline.com pour soumettre un rapport en ligne et accéder aux numéros sans frais locaux.
Balle - Entreprise et emballage (États-Unis uniquement) : **1-800-270-2879**
Ball Aerospace : **1-303-939-6777** ou ethiquehotline@ball.com

➡ Pour connaître votre numéro d'urgence local, veuillez consulter les « **Ressources supplémentaires** » à la fin de ce document.



ENQUÊTE SUR LES RAPPORTS DE CONFORMITÉ

Chacun est censé coopérer pleinement à toutes les enquêtes de la société liées à la conformité. Toutes les enquêtes sont menées conformément aux procédures de Ball. Notre processus d'enquête répond aux préoccupations et garantit un examen attentif de tous les rapports. Lorsqu'il nous est demandé de participer à une enquête, nous sommes tenus d'être honnêtes et de partager toutes les informations pouvant être pertinentes pour l'enquête. De plus, nos actions ne doivent pas faire obstruction au résultat de l'enquête ni tenter d'en influencer le résultat. Lorsque vous participez à une enquête, veuillez suivre les instructions de l'enquêteur concernant la confidentialité et la limitation de la divulgation des informations liées à l'enquête.

À GARDER À L'ESPRIT

- Lorsque vous soumettez des préoccupations concernant une conduite qui pourrait enfreindre les politiques de Ball, vous devez le faire de bonne foi.
- Soumettez toute information qui aidera les enquêteurs à déterminer si une violation de la politique pourrait s'être produite, comme des déclarations écrites, des images et d'autres communications.
- Bien qu'il soit permis de soumettre des préoccupations basées sur une rumeur sans aucune preuve supplémentaire, nous recommandons aux employés d'examiner attentivement les faits et les circonstances pour déterminer la véracité de la rumeur avant de soumettre la préoccupation. Cela peut impliquer de poser à la personne qui répand la rumeur des questions factuelles spécifiques pour déterminer s'il existe une probabilité raisonnable que la rumeur soit vraie.
- Lors de la soumission d'une préoccupation, vous pourrez peut-être choisir de rester anonyme si les lois locales le permettent. Si vous choisissez de vous identifier, Ball prend des mesures pour garantir que votre identité ne sera divulguée que dans les cas requis par les exigences légales locales ou si vous avez spécifiquement demandé que votre identité soit révélée.

BON À SAVOIR

Un « rapport de bonne foi » signifie que vous détenez des informations, vos connaissances personnelles ou des informations reçues de tiers, vous donnant des raisons raisonnables de croire qu'une potentielle violation de la politique s'est produite.

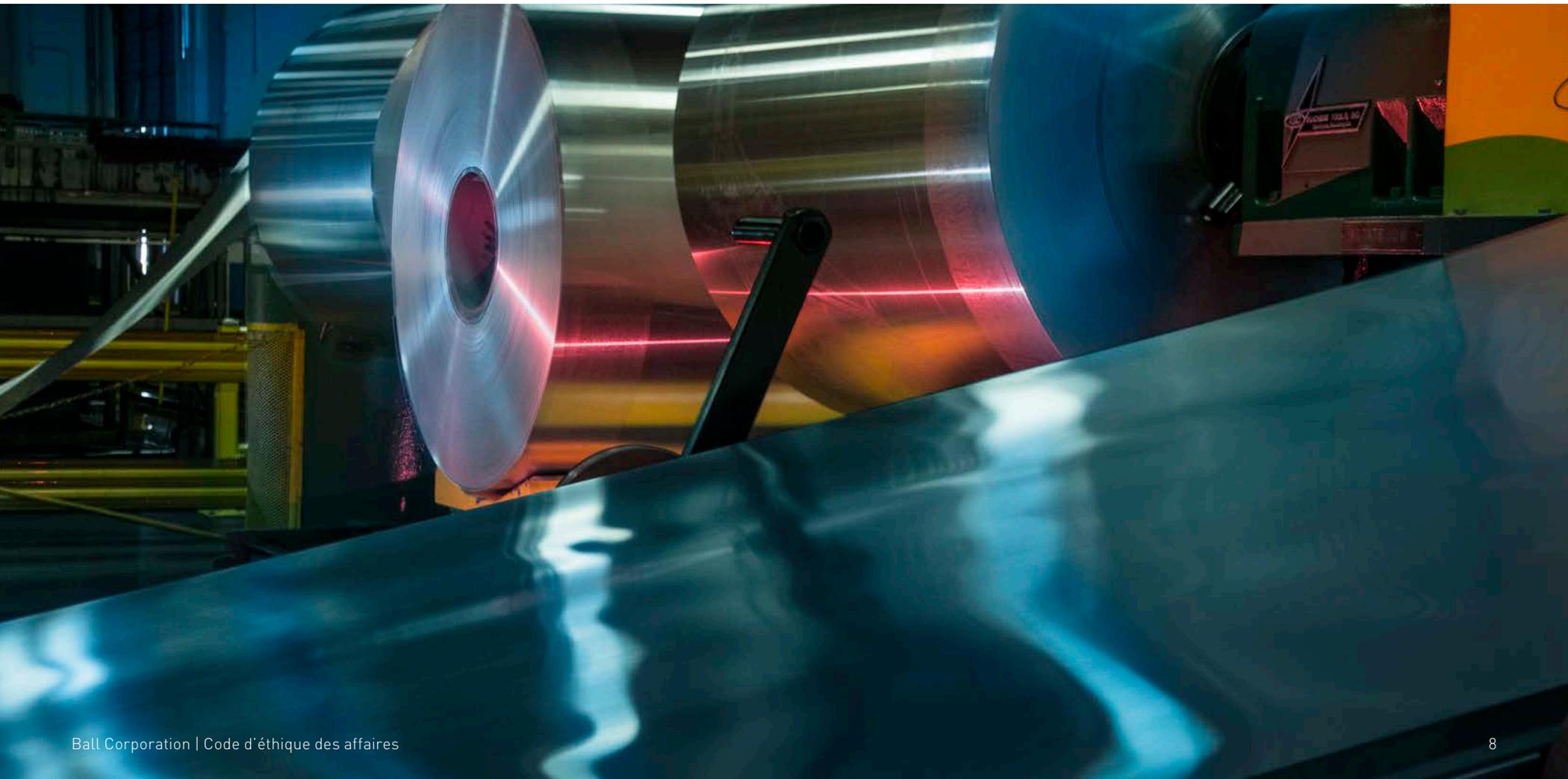


INTERDICTION DE REPRÉSAILLES

Pour maintenir notre culture éthique, nous encourageons une communication ouverte et la soumission de rapports en temps opportun. Ball applique une politique stricte interdisant les représailles de quelque nature que ce soit contre ceux qui font part de leurs préoccupations de bonne foi. Notre société interdit et punira toute personne se livrant à toute forme de représailles, y compris mais sans s'y limiter, les menaces de congédiement, de rétrogradation ou de suspension lorsque de telles actions sont dues au fait qu'une autre personne a soumis un rapport de bonne foi, a participé à une enquête ou a tenté de dissuader quelqu'un d'enfreindre les politiques de Ball et le code de conduite.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Prohibition of Retaliation Policy** (politique sur l'interdiction de représailles) sur BallConnect.

Notre société condamne toute forme de représailles en réponse à un rapport fait de bonne foi.





SE RESPECTER LES UNS LES AUTRES

Concentrant notre attention sur nos employés et notre culture, nous nous engageons à promouvoir un environnement de travail inclusif qui permet à chaque employé d'exprimer ses qualités, ses valeurs et son potentiel uniques. Tirer parti de diverses perspectives, expériences et aspirations permet de donner libre cours aux idées et de stimuler l'innovation, dynamisant ainsi la croissance et la valeur dans toute notre organisation mondiale.

INTERDICTION DE DISCRIMINATION

Notre entreprise s'engage à maintenir un environnement de travail inclusif qui attire et conserve une main-d'œuvre talentueuse et diversifiée. Afin de garantir notre réussite dans l'établissement d'un environnement positif, Ball ne tolère aucune forme de discrimination.

En général, la discrimination consiste à manquer de respect à une personne en raison d'une caractéristique protégée. Les caractéristiques protégées peuvent inclure la race, le sexe, l'origine ethnique, la couleur, l'âge et toute autre caractéristique protégée par les exigences légales applicables ou la politique d'entreprise spécifique.

Ball offre un placement du personnel, un transfert, une promotion ou une rémunération ainsi que d'autres opportunités de carrière aux collaborateurs les plus qualifiés, indépendamment de toute caractéristique protégée.

INTERDICTION DE HARCÈLEMENT

Ball s'engage également à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement. Le harcèlement est un comportement qui crée un environnement professionnel intimidant, hostile et offensant ou qui entrave de manière déraisonnable les performances professionnelles d'un individu. Il peut se manifester sous plusieurs formes, notamment :

- des remarques offensantes ;
- des avances sexuelles non désirées ;
- des plaisanteries, e-mails ou autres comportements dénigrants, désobligeants ou suggestifs.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Respect in the Workplace Policy** (politique sur le respect sur le lieu de travail) sur BallConnect et d'autres politiques régionales interdisant la discrimination.

CONSERVATION DES DONNÉES PRIVÉES

Ball s'engage à protéger les informations personnelles de toutes les personnes travaillant avec nous. Cela comprend la protection des informations personnelles des employés, des entrepreneurs, des clients, des fournisseurs et des visiteurs. Nous ne devons jamais avoir accès aux informations personnelles d'un autre employé ou les obtenir sans autorisation, ni divulguer des informations personnelles sur un autre employé à quiconque faisant partie de l'équipe de Ball ou extérieur à la société. Seuls dérogent à cette règle les cas où une approbation correcte a été obtenue ou lorsque les informations personnelles d'un autre employé sont destinées à être utilisées à des fins commerciales légitimes et conformément aux exigences légales et aux politiques de la société.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Global Data Protection Policy** (politique globale sur la protection des données) sur BallConnect.



CONFORMITÉ AVEC LES LOIS SUR LES SALAIRES ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

Nous nous engageons à mener nos activités en accord avec les lois et réglementations des droits de l'homme et du travail applicables. Entre autres choses, nous nous engageons à respecter les lois sur les salaires et les heures de travail afin de garantir que nos employés sont correctement rémunérés pour le travail qu'ils effectuent. Nous ne tolérons absolument pas l'utilisation de pratiques liées au travail des enfants, au travail forcé ou au trafic de personnes et nous avons les mêmes attentes à l'égard des entreprises qui composent notre chaîne d'approvisionnement.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Child and Forced Labor Policy** (politique sur le travail des enfants et le travail forcé) et la **Human Rights Policy** (politique des droits de l'homme) sur BallConnect.

PROTECTION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

La sécurité et la santé au travail font partie des priorités les plus importantes de la société et nous œuvrons afin de réduire au maximum les risques pour la santé et la sécurité. Nous sommes tenus de prendre des mesures pour notre propre santé et sécurité, de même que celle de nos collègues. Nous nous concentrons sur une amélioration continue vers l'objectif ultime de zéro accident. Nous devons tous être familiarisés avec les procédures et politiques relatives à la santé et la sécurité qui s'appliquent à nos rôles et nous assurer que nous suivons pleinement toutes les directives en matière de santé et de sécurité.

Pour plus d'informations, veuillez consulter l'**Environmental, Health and Safety Policy** (politique sur l'environnement, la santé et la sécurité) sur BallConnect.

INTERDICTION DE LA VIOLENCE ET DE LA PRÉSENCE D'ARMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nous méritons de travailler dans un environnement exempt de toute violence et de comportement menaçant. Ball interdit tout comportement hostile ou injurieux, toute menace ou tout acte de violence, ainsi que la possession d'armes prohibées au sein des sites de la société ou lors des activités de la société, conformément aux lois locales. De plus, pour assurer la sûreté et la sécurité de tous les employés et des différents sites de la société, seuls les visiteurs autorisés peuvent pénétrer sur le lieu de travail.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Workplace Threats and Violence Policy** (politique sur la violence et les menaces sur le lieu de travail) sur BallConnect.



PRÉVENTION D'ABUS DE SUBSTANCES

Nous avons pour obligation d'offrir un lieu de travail où vigilance et compétences sont les maîtres mots, de façon à remplir au mieux nos fonctions. Cela se traduit par l'interdiction de venir travailler en état d'ébriété ; il convient de toujours consommer avec modération et bon sens tout alcool qui viendrait à être servi lors d'un repas ou manifestation organisée dans le cadre de la société. L'abus d'alcool, de drogues et de substances illégales constitue une grave violation de cette obligation ; notre sécurité peut en être compromise, ainsi que nos performances au travail.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Substance Abuse in the Workplace Policy** (politique sur l'abus d'alcool ou d'autres stupéfiants sur le lieu de travail) sur BallConnect.

Notre santé et notre sécurité au travail font partie de nos priorités les plus importantes et nous devons tous travailler pour réduire les risques pour la santé et la sécurité.



PROTECTION DE NOTRE SOCIÉTÉ

ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

En tant qu'employés de Ball, nous sommes tenus de nous comporter en propriétaires de la société, ce qui signifie qu'il nous appartient d'agir dans le meilleur intérêt de la société. Nous devons demeurer libres de tout intérêt ou de toute relation étant, ou susceptibles d'être conflictuels, de porter préjudice ou de nuire aux meilleurs intérêts et à la réputation de notre société. Nous ne devons pas utiliser les actifs, la propriété, les informations ou positions de la société à des fins de gain personnel illégitime, ni faire concurrence à la société.

En tant qu'employés de Ball, nous sommes tenus de nous comporter en propriétaires de la société, ce qui signifie qu'il nous appartient d'agir dans le meilleur intérêt de la société.



Quelques exemples de conflits d'intérêts :

- investissements personnels : effectuer des transactions avec une société vous appartenant en partie ou appartenant en partie à un membre de votre famille qui est ou pourrait être un partenaire ou un concurrent de Ball, en particulier si vous êtes impliqué(e) dans la prise de décisions au nom de Ball concernant cette société ;
- utiliser votre position ou vos relations au sein de Ball pour promouvoir vos propres intérêts ou ceux des membres de votre famille, y compris en utilisant les informations confidentielles acquises dans le cadre de l'emploi chez Ball à des fins personnelles. Cela comprend également la supervision ou le pouvoir de décision direct sur un parent ;
- approuver les contrats avec des partenaires commerciaux dans lesquels vous ou les membres de votre famille avez un intérêt ou une relation d'ordre financier ou autre, en particulier si vous êtes en mesure d'influencer des décisions majeures, êtes responsable de l'examen, de la négociation et de l'approbation des contrats, ou dirigez autrement les affaires de Ball avec ce partenaire commercial ;
- utiliser ou prendre les ressources de Ball, y compris les installations, l'équipement, le personnel, les fournitures ou les informations confidentielles, pour un usage privé ou des activités non autorisées ;

Ces situations surviennent de temps à autre et ne constituent pas forcément des violations. Toutefois, ne pas divulguer un conflit potentiel constitue une violation. Par conséquent, si l'une de ces situations devait survenir, veuillez en discuter avec votre responsable.

- accepter personnellement un objet de valeur de la part de partenaires commerciaux ayant eu des affaires ou des contrats en attente auparavant ou venant juste d'être exécutés avec Ball ;
- embaucher ou offrir un emploi à des ex-employés gouvernementaux ou actuels, y compris le personnel de service civil et militaire, d'une façon qui irait à l'encontre des exigences légales ou des politiques de la société ;
- travailler avec une entreprise concurrente en tant qu'employé, consultant ou actionnaire, ou devenir employé ou consultant de toute autre entreprise tout en étant encore employé de Ball ;
- s'engager dans une activité externe ou entretenir une relation avec un client, un fournisseur ou une autre entreprise externe qui nuit à l'intégrité ou la réputation de Ball.

Ces situations surviennent de temps à autre et ne constituent pas forcément des violations. Toutefois, ne pas divulguer un conflit potentiel constitue une violation. Par conséquent, si l'une de ces situations devait survenir, veuillez en discuter avec votre responsable.

 Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Conflicts of Interest Policy** (politique sur les conflits d'intérêts) sur BallConnect.

BON À SAVOIR

L'entourage inclut les parents, les frères et sœurs, les conjoints, les tuteurs légaux, les enfants, les parents du conjoint, les grands-parents, les petits-enfants, les beaux-parents ou toute personne résidant régulièrement dans votre foyer.

TENIR DES REGISTRES ET ARCHIVES EXACTS

L'ensemble des rapports et des informations concernant la société doit être consigné et présenté de manière précise, appliquée et exacte, conformément aux bonnes pratiques commerciales, aux normes comptables et aux exigences légales applicables. Que les registres ou rapports soient des feuilles de pointage, des notes de frais, des enregistrements de production des rapports d'essai, des bilans environnementaux, des documents comptables, des lettres de correspondance, des offres, des bons de commande ou des documents similaires, ils doivent être exacts et complets. Par ailleurs :

- tous les rapports et états financiers doivent refléter exactement l'ensemble des transactions de la société ;
- aucune fausse déclaration ou saisie ne doit être indiquée dans les registres de la société, quel qu'en soit l'objectif ;
- il faut être vigilant pour procéder correctement aux enregistrements, à la divulgation et à la facturation de tout frais.

De plus, nous devons respecter les politiques de gestion des registres et les calendriers de conservation sur nos sites d'exploitation. Ces calendriers indiquent la durée pendant laquelle nous devons conserver des registres commerciaux, ainsi que les procédures de conformité avec les mises en suspens pour des raisons juridiques concernant des litiges potentiels, avérés ou passés.

Les employés qui contribuent à la création des registres, ou qui complètent ou préparent les rapports, sont tenus de lire et comprendre les politiques et procédures de leur division et région dans la mesure où elles s'appliquent à leur organisation. Les charges exceptionnelles doivent être consignées rapidement et avec précision, et les procédures de paiement de la main-d'œuvre doivent être suivies. Les employés doivent utiliser les systèmes de gestion et de comptabilité autorisés de la société. Les responsables de service doivent faire appliquer strictement ces normes, empêcher toute déviance et rapporter toute irrégularité à leur propre responsable sans délai.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Records Management Policy** (politique sur la gestion des registres) sur BallConnect.

QUESTION / RÉPONSE

Q : Jérôme est chargé de préparer les rapports financiers trimestriels de son service et met généralement peu de temps avant de repérer des inexactitudes et de les corriger. Elles sont fréquemment dues à des données saisies précipitamment et à des erreurs d'écriture. Jérôme les corrige souvent rapidement. Cependant, ce trimestre, il remarque des irrégularités récurrentes qui semblent plus complexes, voire intentionnelles. Il finit par identifier la source des recettes mal reportées et pense que ces saisies sont le fruit d'un acte frauduleux de plus grande envergure. Que doit-il faire ?

R : Jérôme doit s'exprimer. Il a mis le doigt sur un acte potentiellement frauduleux dans les informations financières de son équipe et doit faire part de ses soupçons immédiatement en contactant son responsable, son représentant des ressources humaines ou l'équipe Compliance Alliance. Corriger les inexactitudes ne suffit pas. Jérôme ne subira pas de représailles pour avoir fait un tel rapport, même si l'enquête qui s'ensuit ne constate aucune faute professionnelle.

RÉPONDRE AUX AUDITS, DEMANDES ET ENQUÊTES DES AUTORITÉS

Nous avons le devoir de coopérer avec les enquêtes en provenance des autorités. Nous fournirons donc les informations appropriées sur demande et dans les délais. Cependant, nous devons d'abord contacter le service juridique avant de produire des documents ou de nous soumettre à une interview pour nous assurer que nous détenons toutes les informations dont nous avons besoin pour répondre de manière appropriée.

L'ensemble des rapports et des informations concernant la société doit être consigné et présenté de manière précise.

PROTECTION DES INFORMATIONS DE NOTRE SOCIÉTÉ

PRÉVENTION DU DÉLIT D'INITIÉ

Les employés de Ball et autres personnes associées à la société peuvent avoir régulièrement accès à des informations privées importantes (plus communément appelées « informations d'initiés ») sur la société ou sur d'autres sociétés avec lesquelles nous concluons des transactions commerciales qui ne sont pas mises à la disposition des personnes extérieures à notre société. En tant qu'employés de Ball, nous ne devons pas conclure de transactions relatives aux actions ou obligations de Ball ou de toute autre société avec laquelle Ball fait affaire, tant que nous sommes en possession d'informations privées importantes sur Ball ou l'autre entreprise.

BON À SAVOIR

Les informations d'initiés peuvent inclure :

- des informations sur les plans de fusions, d'acquisitions ou de désinvestissements ;
- le développement d'un nouveau produit ;
- une stratégie marketing ;
- des résultats financiers ;
- des contrats avec des clients ou fournisseurs cruciaux pour la société ;
- ou toutes autres transactions commerciales d'envergure primordiales pour la société.

Les informations « importantes » font référence à des informations susceptibles d'être importantes aux yeux d'un investisseur raisonnable lorsqu'il prend une décision d'investissement, comme acheter ou vendre une action.

Nous devons prendre garde à ne pas transmettre d'informations d'initiés à quiconque (plus communément appelées « informations privilégiées »).

➡ Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Insider Trading Policy** (politique sur le délit d'initié) sur BallConnect.

En tant qu'employés de Ball, nous ne devons pas utiliser d'informations d'initiés pour influencer nos décisions d'investissement ou celles d'autrui, et nous ne pouvons pas conclure de transactions sur les titres de Ball en étant en possession d'informations privées importantes.



PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DE LA SOCIÉTÉ

Il se peut que nous ayons besoin d'avoir accès à certaines informations confidentielles de la société. De telles informations doivent être protégées pendant et après la période d'embauche et ne doivent pas être utilisées à des fins personnelles.

Les informations confidentielles de la société doivent être contrôlées et protégées rigoureusement, utilisées uniquement aux fins prévues et mentionnées seulement si nécessaire avec les personnes ou organisations autorisées. Il ne faut jamais partager ou transmettre les fichiers ou informations de la société à des personnes ou organisations non autorisées sans approbation appropriée.

La propriété intellectuelle (PI) de Ball nous est chère et ne doit pas être divulguée. Elle regroupe les droits d'auteur, les marques déposées, les conceptions, les logos et les marques.

Les tiers avec qui nous travaillons partagent souvent leurs informations confidentielles et leur propriété intellectuelle avec nous. Nous protégeons ces informations et cette PI aussi rigoureusement que la nôtre.

BON À SAVOIR

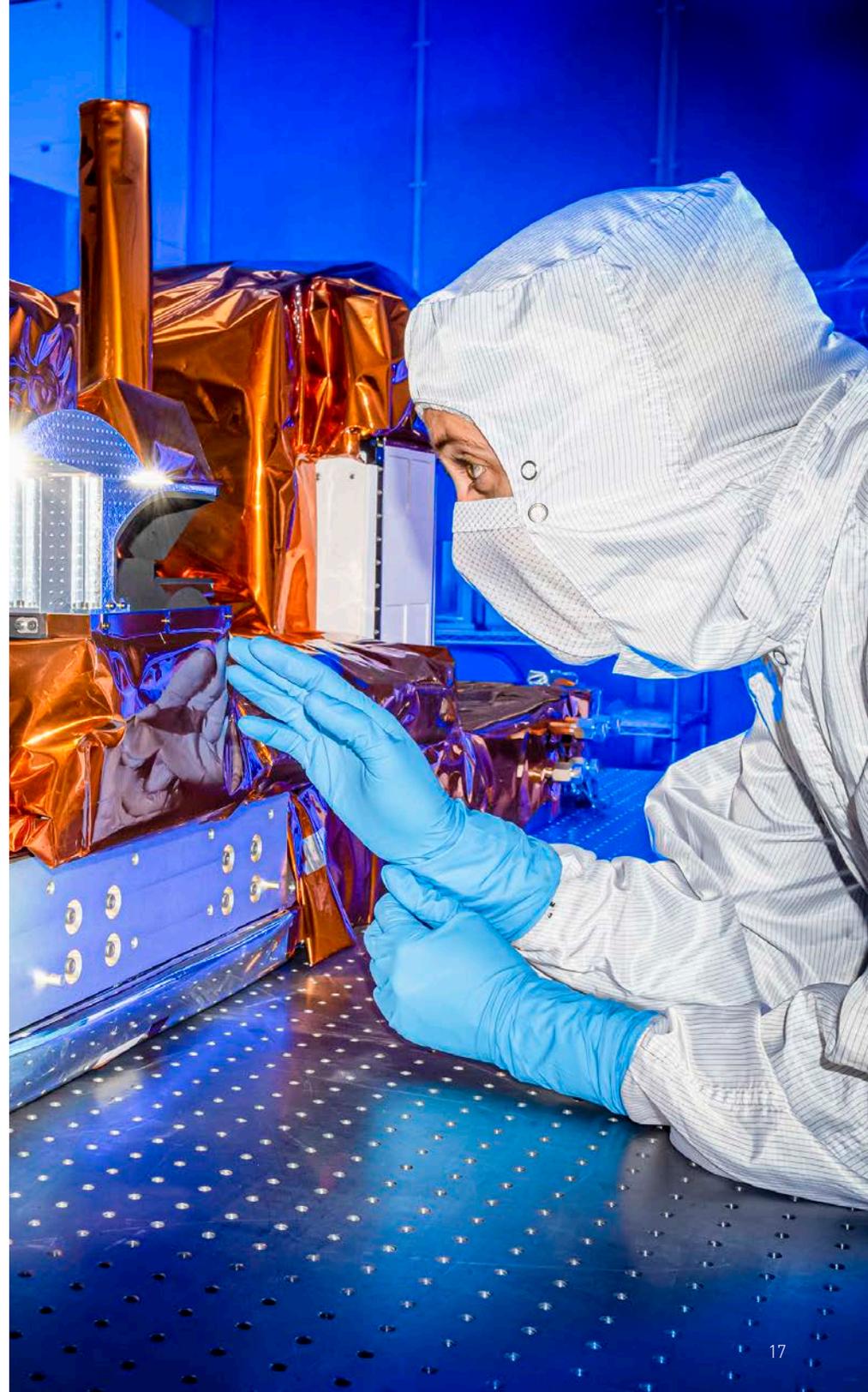
Parmi les informations confidentielles de la société, on retrouve les données financières, les activités opérationnelles, les processus de production, les registres de production, les renseignements sur les employés, les plans d'affaires, les fichiers informatiques, les mots de passe, les données techniques, les schémas, les plans stratégiques et opérationnels, les données client, les contrats, les accords et autres informations de valeur de la société.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Confidentiality Policy** (politique de confidentialité) sur BallConnect.

QUESTION / RÉPONSE

Q : Greta est à Londres pour assister à un salon professionnel, lorsqu'elle laisse accidentellement son ordinateur portable dans un café. Elle s'en aperçoit en rentrant à son hôtel pour la nuit. Alors que Greta sait que son ordinateur portable contient des informations confidentielles sur la société, elle prévoit de retourner le chercher le lendemain matin. Est-ce la marche à suivre ?

R : Non. Si Greta sait que son ordinateur portable contient des informations confidentielles sur la société, elle doit informer immédiatement le service juridique, son service régional des technologies de l'information ainsi que son responsable pour signaler l'incident.





PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ PHYSIQUE

Nous sommes tous responsables de la préservation et de la protection des actifs de notre société, y compris sa propriété, ses installations, son équipement et ses fonds, et nous sommes tenus d'utiliser ces actifs de façon appropriée.

SÉCURITÉ DES INFORMATIONS

Nous sommes tenus de sécuriser l'ensemble des informations de la société et d'utiliser les systèmes informatiques et de réseau de manière éthique et légale. Même si l'utilisation à des fins personnelles de ces systèmes est autorisée de façon ponctuelle, rappelons que notre société se réserve le droit de surveiller notre utilisation, sauf si cela est interdit par la loi locale. Nous devons suivre tous les principes de sécurité et contrôles internes de Ball lors de l'utilisation des systèmes d'information et de communication de notre entreprise.

Nous devons protéger nos mots de passe et autres codes d'accès en respectant les politiques de protection de mot de passe. Nous ne devons pas autoriser d'autres individus à utiliser nos comptes. Les informations de la société ne doivent pas être transférées depuis nos ordinateurs vers des périphériques portables non approuvés.

Nous sommes conscients qu'Internet est un espace public. Lorsque vous rédigez un message électronique, gardez à l'esprit qu'une fois transmis, les messages peuvent facilement être modifiés, déformés et transférés à votre insu et sans votre permission. La rédaction d'un e-mail, de messages instantanés et de messages texte requiert autant de précautions que celle de n'importe quel document de la société. À aucun moment, nous ne devons utiliser Internet ou notre e-mail à des fins illégales ou interdites ou pour télécharger des contenus sexuellement explicites et suggestifs ou tout autre contenu illégal.

➡ Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Appropriate Use Policy** (politique d'utilisation appropriée) et les autres politiques de technologie de l'information sur BallConnect.

La rédaction d'un e-mail, de messages instantanés et de messages texte requiert autant de précautions que celle de n'importe quel document de la société.

UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX

Ball reconnaît l'importance d'Internet dans la formation de l'opinion publique sur la société. Nous reconnaissons aussi l'importance du rôle que peuvent jouer nos employés en orientant les conversations du secteur par le biais des réseaux sociaux. Nous nous engageons à soutenir le droit des employés à s'investir sur Internet en connaissance de cause via les blogs et autres interactions via les réseaux sociaux.

L'utilisation des réseaux sociaux implique de respecter les quelques recommandations et rappels suivants :

- ne divulguez jamais d'informations privées importantes sur Ball ;
- si vous publiez quelque chose à propos de Ball, déterminez si la législation locale vous oblige à divulguer votre relation à l'entreprise ;
- les messages postés sur les réseaux sociaux sont archivés de façon permanente et peuvent, comme les e-mails, être transférés et modifiés sans votre permission ;
- dans vos communications purement personnelles via les réseaux sociaux, vous ne devez pas partager d'informations confidentielles sur la société, comme des renseignements sur un client ou un employé, des documents soumis au droit d'auteur ou des informations d'initiés ;
- respectez autrui en ne publiant et en n'envoyant aucun contenu qui enfreint le Code ou les politiques de la société, comme des commentaires discriminatoires ou visant à harceler, ou des images inappropriées ou embarrassantes ;
- en règle générale, merci de ne pas parler au nom de Ball Corporation, à moins d'être un porte-parole autorisé de la société.

Notre Social Media Activity Policy (politique sur l'activité sur les réseaux sociaux) fournit des conseils sur la façon de prendre des décisions appropriées en matière de blogage, de publication et d'autres activités sur Internet, ainsi que sur la façon de répondre à autrui dans le monde virtuel. Cette politique s'applique à notre activité sur les réseaux sociaux même en dehors du cadre professionnel.

 Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Social Media Activity Policy** (politique sur l'activité sur les réseaux sociaux) sur BallConnect.

QUESTION / RÉPONSE

Q : Steven lit des publications sur les réseaux sociaux et relève de fausses déclarations au sujet de Ball. Doit-il répondre et corriger les faits ?

R : Non. Steven ne doit pas répondre aux déclarations, mais se reporter à la **Social Media Activity Policy** (politique sur l'activité sur les réseaux sociaux) et informer son responsable des déclarations.

COMMUNICATIONS AVEC LES INVESTISSEURS, LA PRESSE ET LES GROUPES D'INTÉRÊTS

Notre société doit parler d'une seule voix aux investisseurs, aux analystes, à la presse et aux groupes d'intérêt public, et nos communications doivent être en accord avec les exigences légales et les politiques de la société. Nous ne devons pas communiquer au nom de notre société, même s'il s'agit d'une déclaration en ligne, à moins d'être un porte-parole autorisé de la société ou d'avoir contacté au préalable le service des communications d'entreprise ou des relations avec les investisseurs.

 Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Public Relations Policy** (politique sur les relations publiques) et la **Public Affairs Policy** (politique sur les affaires publiques) sur BallConnect.

Nous ne devons pas communiquer au nom de notre société, même s'il s'agit d'une déclaration en ligne.



INTERACTION AVEC NOS CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTRES PARTENAIRES COMMERCIAUX

DONNER ET RECEVOIR DES CADEAUX ET DES GRATIFICATIONS

Dans toutes les relations d'affaires, quiconque travaille pour ou au nom de notre société doit se conduire de façon à éviter toute forme d'inconvenance avérée ou perçue. Nous pouvons, entre autres, occasionnellement offrir ou recevoir des cadeaux ou des gratifications, comme des repas et des spectacles en compagnie de clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux actuels ou futurs. Cependant, certaines allégations de corruption peuvent être émises si un cadeau ou une gratification est offert ou reçu dans l'intention d'influencer une décision commerciale.

Dans toutes les relations d'affaires, quiconque travaille pour ou au nom de notre société doit se conduire de façon à éviter toute forme d'inconvenance avérée ou perçue.

Afin de réduire au maximum le risque de cadeaux et gratifications déplacés, les cadeaux et gratifications que nous offrons ou recevons doivent être :

- liés à un objectif commercial
- appropriés au moment et au lieu
- d'une valeur nominale
- occasionnels
- non sollicités
- autres qu'en espèces ou équivalent, comme des cartes-cadeaux
- correctement documentés
- en accord avec les politiques applicables de la société / du tiers (du donneur et du receveur)
- en accord avec les exigences légales applicables, y compris les lois locales
- une transaction qui ne semble pas inconvenante

Nous devons être prêts à refuser avec diplomatie tout cadeau ou toute gratification qui nous serait offert(e) ne respectant pas ces exigences.

De plus, les agences gouvernementales et les départements œuvrent souvent dans le cadre d'exigences strictes en matière d'acceptation de cadeaux ou d'autres gratifications par leurs employés et les membres de leur famille. Nous devons être au fait des exigences des autorités et de celles des clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux entretenant des relations solides avec les autorités.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Use of Corporate Assets Policy** (politique sur l'utilisation des ressources de la société) et la **Foreign Corrupt Practices/Global Anti-Corruption Policy** (les politiques de lutte contre la corruption / les actes de corruption à l'étranger) sur BallConnect.

BON À SAVOIR - pour le gouvernement américain

Les employés du gouvernement américain n'ont pas le droit d'accepter des cadeaux ou des gratifications, quelle qu'en soit la valeur, à l'exception des articles promotionnels de valeur nominale et soumis à la règle du 20 \$ / 50 \$ (décrite ci-dessous). D'après ces prohibitions, offrir ou recevoir des cadeaux ou autres gratifications aux clients, vendeurs et fournisseurs entretenant des relations solides avec les agences gouvernementales n'est autorisé que si la valeur globale offerte à chaque fois n'excède pas 20 dollars. De plus, la valeur globale des cadeaux et autres gratifications offerts ne doit pas dépasser 50 \$ par an.

Les cadeaux et les gratifications offerts aux membres du Congrès des États-Unis ou à leur personnel sont strictement réglementés par le Honest Leadership and Open Government Act de 2007 (la loi de 2007 sur le leadership honnête et le gouvernement ouvert). De par la complexité de ces restrictions, les employés ne sont pas autorisés à offrir de cadeaux et de gratifications aux membres du Congrès des États-Unis et à leur personnel sans l'approbation préalable de la société. Ces restrictions ne s'appliquent pas aux contributions politiques apportées par les employés à titre non professionnel.

QUESTION / RÉPONSE

Q : Philippe, qui travaille pour un fournisseur de Ball, a récemment envoyé à Josie une montre Rolex de valeur accompagnée d'un mot indiquant : « Merci pour votre confiance. Nous nous réjouissons à l'idée de travailler avec vous pendant encore de nombreuses années ! » Josie ne veut pas offenser Philippe, mais accepter un cadeau aussi luxueux la met mal à l'aise. Que doit faire Josie ?

R : Josie ne doit pas accepter la montre. Même s'il s'agit d'une délicate attention, ce cadeau pourrait avoir ou sembler avoir pour objectif d'influencer les décisions commerciales de Josie. En tant qu'employés de Ball, les relations avec nos fournisseurs et nos décisions d'achat doivent toujours être basées sur le mérite et non pas sur un cadeau. Si Josie a des questions ou pense que rendre le cadeau offenserait Philippe, elle doit contacter l'équipe Compliance Alliance, le service juridique ou son responsable pour obtenir des conseils.

ÉVITER LES MALVERSATIONS ET LA CORRUPTION

Nous restons dans la compétition grâce à nos produits innovants et à l'attention particulière que nous apportons à la proximité avec nos clients. Nous ne tentons jamais d'acte de corruption, ni d'influencer de façon déloyale nos partenaires commerciaux ou les représentants des autorités.

Il existe de nombreuses lois internationales qui luttent contre la corruption et les malversations, notamment l'U.S. Foreign Corrupt Practices Act, l'U.K. Bribery Act et des lois similaires adoptées par bien d'autres pays. Ce qu'il faut retenir, c'est que même si les malversations sont décrites comme faisant partie des coutumes locales ou qu'elles ne représentent que des sommes modestes, elles sont presque toujours illégales et vont toujours à l'encontre de la politique de la société.

Les individus et l'entreprise peuvent être sévèrement punis pour des violations des lois anticorruption, et aucune opportunité commerciale potentielle ne peut l'emporter sur notre réputation d'intégrité. Nous n'acceptons jamais, directement ou indirectement, de donner, de promettre ou d'offrir un objet de valeur pour influencer la prise de décision d'un représentant d'une autorité ou de tout autre partenaire commercial. Nous ne sollicitons et n'acceptons pas les malversations pour nous-mêmes ou au nom de la société et ne donnons ni ne recevons de dessous-de-table.

Nous travaillons avec de nombreux tiers, dont certains sont susceptibles d'agir en notre nom ou même d'interagir avec les représentants des autorités. Par conséquent, nous devons être prudents lorsque nous engageons ces tiers et sommes tenus de surveiller les activités qu'ils exercent en notre nom. Nos tiers étant soumis aux mêmes exigences anticorruption que nous, nous n'exerçons pas d'activités avec un tiers qui offre ou accepte toute malversation en notre nom.

Pour plus d'informations, veuillez contacter l'équipe Compliance Alliance ou le service juridique ou consulter la **Foreign Corrupt Practices/Global Anti-Corruption Policy** (politique de lutte contre la corruption / les actes de corruption à l'étranger) sur BallConnect.

Nous ne sollicitons et n'acceptons pas les actes de corruption pour nous-mêmes ou au nom de la société, et ne donnons ni recevons de dessous-de-table.

BON À SAVOIR

Un représentant d'autorité peut être un fonctionnaire, un employé ou un représentant d'une agence gouvernementale ou un employé d'une société détenue ou contrôlée par les autorités. Le terme est défini au sens large. Il comprend les membres de la famille des représentants et peut même s'appliquer si le lien avec l'autorité n'est pas évident, comme dans le cas du directeur général d'une société au sein de laquelle une autorité détient une participation majoritaire.

Les agents tiers sont tous les non-employés de Ball, tels que les agents, entrepreneurs, représentants, fournisseurs, distributeurs, qui seraient autorisés à agir au nom de Ball.

QUESTION / RÉPONSE

Q : Evan tente d'obtenir des permis afin d'ouvrir une nouvelle installation Ball dans un pays étranger. Il apprend que s'il recrute un consultant local bien spécifique et qu'il verse une certaine somme d'argent, il pourra obtenir les permis facilement. Doit-il continuer ?

R : Evan doit se montrer prudent. Lorsque nous travaillons avec des tiers, nous devons nous assurer qu'ils respectent les exigences légales applicables, y compris les exigences de lutte contre la corruption. Nous devons vérifier que tous les contrôles diligents ont été effectués en matière de collaboration avec un tiers. En cas de questions sur l'engagement de tiers ou sur les actions des tiers, veuillez contacter l'équipe Compliance Alliance ou le service juridique.

ADOPTER UNE CONDUITE PROFESSIONNELLE JUSTE

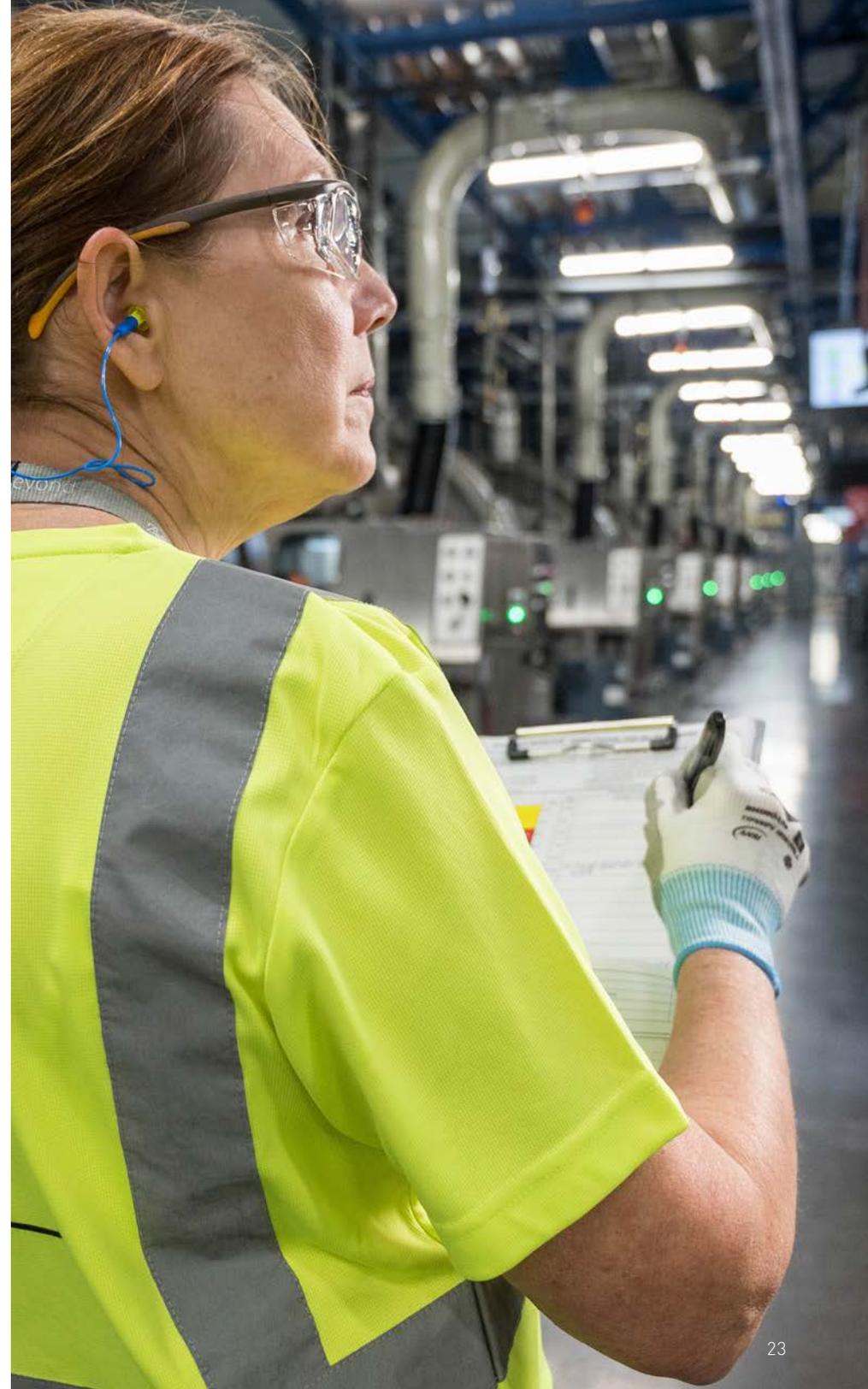
CONCURRENCE LOYALE

De nombreuses lois internationales s'appliquant aux activités de notre société rendent illégales certaines discussions avec nos concurrents et d'autres activités commerciales anticoncurrentielles. Par exemple, il est illégal, pour des entreprises concurrentes, au moyen d'une convention expresse ou en s'engageant dans une action bilatérale, de fixer les prix ou les marges de leurs produits, d'établir des niveaux de production ou de fractionner les marchés pour leurs produits, géographiquement ou par client, ou de participer à une offre collusoire pour avoir des opportunités d'approvisionnement attribuées en fonction d'un appel d'offres ouvert (nommé « soumission frauduleuse »).

Par conséquent, nous ne devons pas discuter, échanger ou nous mettre d'accord avec nos concurrents sur les points suivants :

- les prix ou autres conditions de vente avec les clients
- les prix ou autres conditions d'achat des fournisseurs
- quels produits seront fournis à quels clients
- quels fournisseurs seront utilisés ou quels produits seront achetés chez des fournisseurs spécifiques
- le monopole, la domination ou le contrôle des marchés
- la cession, la fabrication, la vente ou la distribution d'un produit pour ou à un client ou un marché géographique

De nombreuses lois internationales s'appliquant aux activités de notre société rendent illégales certaines discussions avec nos concurrents et d'autres activités commerciales anticoncurrentielles.



Si un concurrent tente de vous parler de l'un de ces sujets ou vous invite à adopter un comportement anticoncurrentiel, contactez immédiatement le service juridique ou l'équipe Compliance Alliance. L'apparence d'un comportement anticoncurrentiel peut non seulement nuire à notre société, mais elle peut également entraîner des sanctions pénales pour les personnes impliquées et nuire à la réputation de notre entreprise. Soyez attentif aux situations susceptibles d'attiser des conduites douteuses comme lors de salons professionnels ou de conventions et posez des questions si nécessaire.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Antitrust Policy** (politique de lutte contre les ententes) sur BallConnect.

QUESTION / RÉPONSE

Q : Katya se trouve à un salon professionnel et, au déjeuner, est assise à côté de Dean, un employé d'une société concurrente. Dean demande à Katya si Ball va se diversifier dans de nouveaux domaines de produits et révèle que sa société va lancer de nouveaux produits susceptibles de concurrencer Ball. Katya refuse d'en discuter avec Dean et s'éloigne. Puisqu'elle n'a révélé aucune information concernant Ball et qu'elle est partie sans attendre, doit-elle malgré tout signaler cet incident ?

R : *Oui. Dean a révélé des informations à Katya et il semble vouloir essayer d'en apprendre davantage sur la stratégie produit de Ball et ce de façon malhonnête. Katya doit contacter l'équipe Compliance Alliance ou le service juridique immédiatement.*

BON À SAVOIR

Ne discutez pas et n'échangez pas d'informations avec des concurrents (ou concurrents potentiels) sur des sujets tels que les prix, les coûts, les conditions de vente, les segments de marché, les clients ou les stratégies de marketing. Si une discussion porte sur un sujet de nature concurrentielle sensible, mettez fin à la conversation, éloignez-vous de la situation et signalez immédiatement l'incident à l'équipe Compliance Alliance ou au service juridique.

PRATIQUES DE COMMERCIALISATION ET DE MARKETING JUSTES

Les informations sur les concurrents et les fournisseurs sont un atout précieux. Nous respectons les droits de nos concurrents et fournisseurs et nous nous comportons toujours de manière équitable à leur égard. Nous nous efforçons d'obtenir des avantages concurrentiels grâce à la qualité de nos produits et non à des pratiques commerciales contraires à l'éthique.

Lorsque nous menons des affaires pour Ball, nous devons nous assurer d'adopter un comportement franc et juste. Nous devons éviter de faire des remarques dénigrantes ou fausses sur les concurrents, ou de comparer nos produits de manière inexacte ou injuste avec ceux de nos concurrents. Le non-respect de ces pratiques pourraient entraîner la responsabilité civile ou pénale de Ball et des employés impliqués.

QUALITÉ DES PRODUITS

À travers nos différents services, notre succès à long terme repose sur la production de produits de haute qualité. En tant qu'employés, nous jouons un rôle important en prenant toutes les mesures nécessaires pour assurer la cohérence et la qualité de nos livrables. Que ce soit dans nos usines, nos laboratoires ou nos bureaux, en cas de constatation d'une non-conformité aux normes Ball, nous devons contacter notre responsable ou l'équipe Compliance Alliance.

Nous respectons les droits de nos concurrents et fournisseurs et nous nous comportons toujours de manière équitable à leur égard.



SOUTENIR NOS COMMUNAUTÉS

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Les différents sites de notre société sont gérés et exploités en accord avec notre politique environnementale d'entreprise et toutes les exigences et réglementations légales applicables. Toutes les unités commerciales ou opérationnelles possèdent un système de gestion environnementale adapté à leurs activités et nous devons tous connaître nos responsabilités dans le cadre de ces systèmes. Notre société s'efforce d'être le leader de la responsabilisation en matière d'environnement et de la réduction des risques environnementaux actuels et futurs.

➔ Pour plus d'informations, veuillez consulter l'**Environmental Compliance Policy** (politique de conformité environnementale) sur BallConnect.

Notre entreprise s'efforce d'être un leader de la responsabilisation en matière d'environnement.

IMPLICATION DANS LA COMMUNAUTÉ

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le concept de développement durable est un moyen systématique de réfléchir à nos actions quotidiennes en tant que société internationale et à la façon dont nos activités interagissent avec le monde qui nous entoure. En équilibrant les impacts économiques, environnementaux et sociaux dans notre prise de décisions et nos activités, nous créerons de la valeur à long terme pour nos actionnaires tout comme pour notre société.

Pendant des décennies, nous avons réduit la quantité de matériaux contenus dans nos produits d'emballages, augmenté notre efficacité énergétique, amélioré nos performances en matière de sécurité, soutenu les programmes de recyclage des emballages, contribué aux organisations caritatives et investis dans les communautés où nous vivons et travaillons. Aujourd'hui, nous concentrons nos efforts en matière de développement durable sur des domaines prioritaires clés : la gestion des produits, l'excellence opérationnelle, la gestion des talents et les ambassadeurs communautaires. Nos activités se concentrent sur les grands domaines d'action (« Big 6 ») que sont la sécurité, l'électricité, le gaz naturel, l'eau, les déchets et les composés organiques volatils (COV).

Le rapport biennal de la société sur le développement durable décrit notre stratégie en la matière, nos performances passées et nos objectifs futurs. Pour en savoir plus sur l'engagement de Ball en faveur du développement durable, veuillez visiter le site www.ball.com/sustainability. Tous les employés sont tenus de comprendre nos objectifs de développement durable et de travailler pour les atteindre. Que ce soit par des actions d'envergure, comme installer des équipements plus performants, ou par de petites actions individuelles, comme le bénévolat, encourager le recyclage ou éteindre la lumière, nous sommes tous en mesure de contribuer à nos performances de développement durable.

Nous concentrons nos efforts en matière de développement durable sur six priorités d'entreprise : l'innovation, les opérations, la gestion des talents, le recyclage, la chaîne d'approvisionnement et la communauté.



ORGANISATIONS CARITATIVES

Notre engagement envers les communautés dans lesquelles nous vivons et opérons fait partie intégrante de la culture d'entreprise de Ball depuis la création de notre société. Nous soutenons les organisations, les programmes et les initiatives citoyennes qui font progresser les moyens de subsistance durables et encouragent la philanthropie communautaire et le bénévolat par le biais de dons de bienfaisance parrainés par Ball et d'autres causes. Nous devons nous assurer de la conformité de notre bénévolat, de nos dons et de notre implication dans la communauté avec notre Code, nos politiques et la loi, et garantir, par exemple, que nos dons respectent les lois anticorruption et les autres normes et règles applicables.

➔ Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Matching Gifts and Volunteer Policy** (politique sur les dons jumelés et le bénévolat) sur BallConnect.

PARTICIPATION RESPONSABLE AUX ACTIVITÉS POLITIQUES

Notre société nous encourage, en tant qu'individus, à participer au processus politique à notre façon, pourvu qu'elle soit légale. Toutefois, les contributions de la société pour nos campagnes politiques sont soumises à une réglementation stricte. Notre politique interdit spécifiquement l'utilisation des actifs de la société à des fins politiques dans la mesure interdite par la loi. Ball a créé et entretient un comité d'action politique (BallPAC) à travers lequel la société verse en toute légalité des contributions aux candidats à l'élection au Congrès américain.

➔ Pour plus d'informations, veuillez consulter la **Political Contributions and Political Actions of Employees Policy** (politique sur les contributions politiques et les actions politiques des employés) et la **Foreign Corrupt Practices/Global Anti-Corruption Policy** (politique de lutte contre la corruption / les actes de corruption à l'étranger) sur BallConnect.



CONFORMITÉ AVEC LES SANCTIONS ÉCONOMIQUES ET COMMERCIALES

Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations commerciales applicables. Aux États-Unis, dans l'Union européenne et dans de nombreux autres pays où Ball exerce ses activités, il existe des réglementations qui régissent l'importation et l'exportation de marchandises, logiciels, technologies et données techniques (y compris les données et services transmis électroniquement) ainsi que des réglementations concernant les embargos, les boycotts et autres sanctions économiques.

Les lois et réglementations commerciales peuvent empêcher Ball d'engager des activités avec des personnes, entités ou pays spécifiques. Toute violation de ces lois commerciales peut entraîner des sanctions financières et pénales conséquentes contre Ball et les employés responsables. Le non-respect de la politique de sanctions économiques et commerciales de Ball peut affecter l'évaluation d'un employé et entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement.

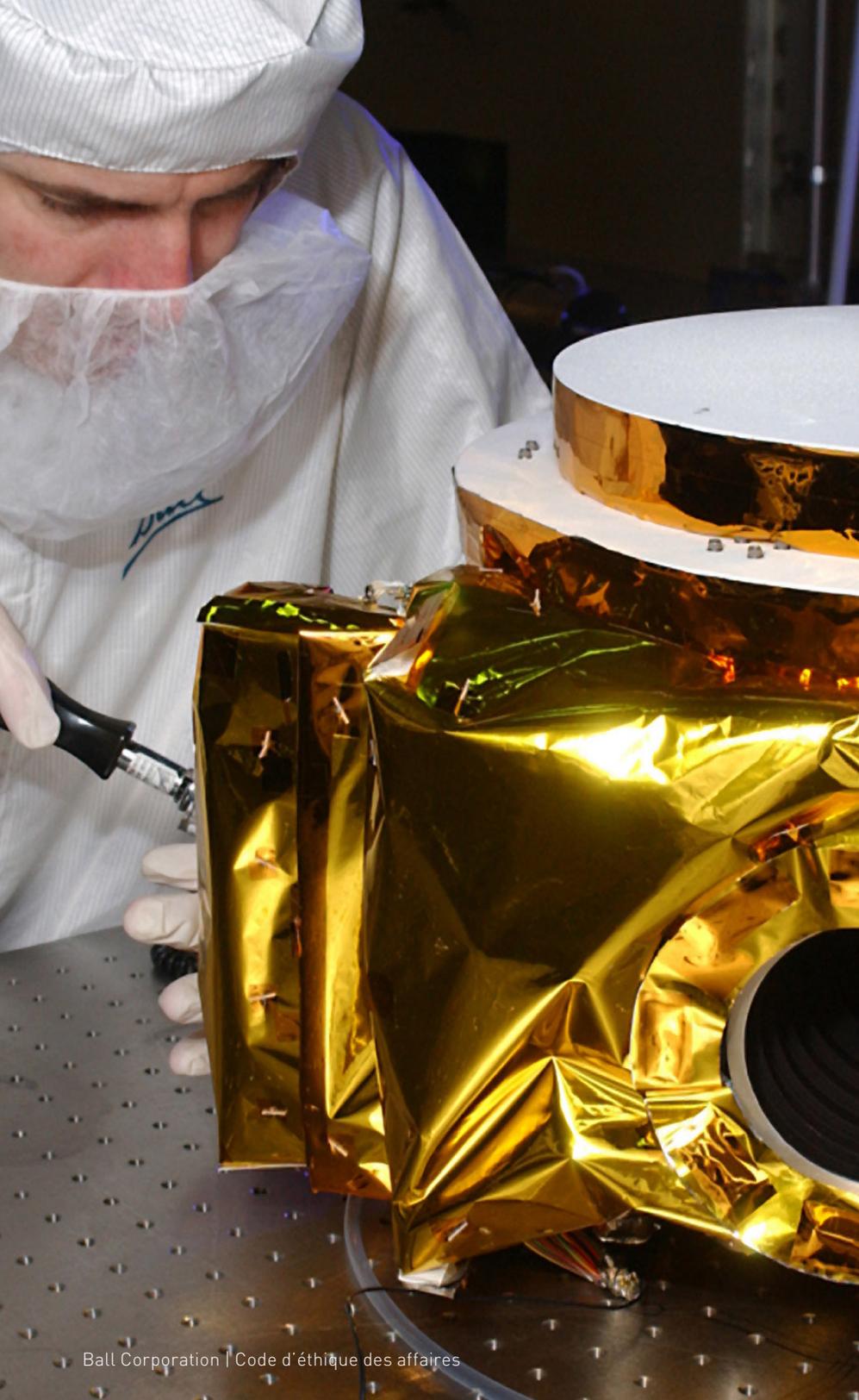
Ces lois et réglementations sont complexes et changent régulièrement. Pour plus d'informations, veuillez consulter l'**Export and Import Compliance Policy** (politique de conformité des importations et exportations) et la **Compliance with Economic and Trade Sanctions Policy** (politique de conformité avec les sanctions économiques et commerciales) sur BallConnect.

LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Notre société respecte toutes les exigences légales applicables qui interdisent le blanchiment d'argent. Le « blanchiment d'argent » est le processus par lequel certaines personnes ou certains groupes essaient de dissimuler les bénéfices obtenus par le biais d'activités illégales ou essaient de rendre légitime l'origine de leurs fonds illégaux.

Soyez vigilants lorsque vous avez affaire à des transactions inhabituelles ou douteuses. Il est essentiel de connaître les types de transactions et d'activités les plus vulnérables aux actes de blanchiment d'argent et nécessitant une surveillance accrue au sein de notre service. En cas d'observation ou de suspicion d'une activité ou d'une transaction, nous devons contacter immédiatement notre responsable ou l'équipe Compliance Alliance.





DÉVELOPPEMENT JUSTE DE LA VEILLE STRATÉGIQUE

Notre société développe des plans et des stratégies pour en apprendre davantage sur le marché, anticiper les changements en matière d'activités et de technologie, et évaluer l'impact de la concurrence.

Obtenir des informations disponibles au public concernant les concurrents et leurs biens et services est tout à fait correct et constitue une pratique courante dans nos secteurs. Le processus d'obtention des informations doit toutefois être légal et éthique. Par exemple, la PI confidentielle d'un fournisseur, client, concurrent ou allié commercial ne doit pas être recherchée ni utilisée. De plus, nous ne devons jamais faire de remarques dénigrantes sur nos concurrents ni comparer injustement les produits et services d'un concurrent avec les nôtres.

Nous pouvons parfois avoir accès ou nous voir offrir l'accès aux informations confidentielles d'un concurrent ou d'une autre société. Sauf s'il est évident que la divulgation de telles informations est autorisée par le concurrent ou l'autre société, l'offre doit être déclinée ou le matériel rendu, dans le cas où il a déjà été reçu, et aucune copie ne doit être faite ou conservée. Les informations d'un concurrent ou d'une autre société doivent être traitées avec le même respect que celui que nous attendrions des autres lorsqu'ils se retrouvent face à des informations confidentielles sur Ball.

PUBLICATION DES DISPENSES

Toute dispense ou disposition du Code doit être approuvée au préalable par le conseil d'administration de notre société ou par un comité approprié du conseil d'administration. Toute dispense du Code approuvée par le conseil d'administration pour un cadre dirigeant ou un administrateur doit être publiée publiquement et rapidement aux actionnaires.

Notre société développe des plans et des stratégies pour en apprendre davantage sur le marché, anticiper les changements en matière d'activités et de technologie, et évaluer l'impact de la concurrence.

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Dans de nombreux cas, votre gestionnaire ou un représentant des ressources humaines pourra répondre à vos questions ou préoccupations ou vous orienter dans la bonne direction.

ÉQUIPE COMPLIANCE ALLIANCE

Pour toute question ou tout signalement d'un problème lié à ce Code de conduite, aux politiques et procédures, ou à tout autre problème d'éthique ou de conformité, veuillez contacter l'équipe Compliance Alliance ou votre point de référence de conformité régional.

compliancealliance@ball.com

NUMÉRO D'URGENCE DE L'ÉQUIPE COMPLIANCE ALLIANCE

Pour signaler tout problème de conformité, veuillez visiter la page ballcompliancehotline.com ou appeler le numéro d'urgence gratuit de votre équipe Compliance Alliance locale. Le service de signalement est géré par un tiers indépendant et est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

SERVICE JURIDIQUE

Des experts régionaux et de division sont disponibles au sein du service juridique pour répondre à toute question ou préoccupation. En cas de problème d'ordre juridique, de conflit d'intérêts ou d'éthique, vous pouvez contacter l'un de nos avocats.

AUDIT INTERNE

L'équipe d'audit interne est disponible pour toute question ou préoccupation concernant les contrôles comptables internes ou les questions d'audit.

InternalAudit@ball.com

NUMÉROS D'URGENCE DE CONFORMITÉ

ÉTATS-UNIS

Entreprise / Emballage 1-800-270-2879

Aerospace 1-303-939-6777 ou
ethicshotline@ball.com

ARGENTINE 800-666-1246

AUTRICHE 0800-802298

BRÉSIL 0-800-020-3400

CANADA 1-800-269-8163

CHILI 800-914-313

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE 800-810-915

DANEMARK 8082-0147

ÉGYPTE 0800-000-9377

FINLANDE 0800-07-636

FRANCE 0805-080245

ALLEMAGNE 0800-180-0602

INDE 000-800-100-3774

IRLANDE 1-800-904-178

ITALIE 800-788-058

MEXIQUE 01-800-681-6521

BIRMANIE 720-904-6581

PAYS-BAS 0-800-022-1241

PARAGUAY 009-800-542-0162

POLOGNE 48-222922675

RUSSIE 8-800-100-6294

ARABIE SAOUDITE

(Ligne fixe locale) 008111000237

(Mobile / fixe international) +966-8111000237

SERBIE 0800-190-162

ESPAGNE 900-839195

SUÈDE 020-888-506

SUISSE 0800-321-013

INDE 90-850-3902143

ROYAUME-UNI 0-808-189-1083

VIETNAM 84-444-583357

Code d'éthique des affaires
Révisé en 2020 ; toutes les photographies
prises avant mars 2020
Ball Corporation
9200 W. 108th Circle
Westminster, CO 80021

