



# Code d'éthique

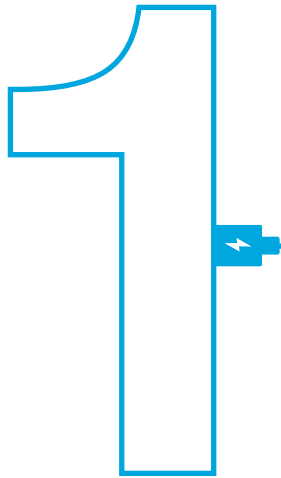
SAYONA 

# Table des matières



<b>1. Un mot de notre chef de la direction</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Essence du code</b> .....	<b>5</b>
Notre raison d'être	6
Ce que l'on veut être	7
Ce que l'on fait	8
Valeurs	9
<b>3. Les fondements du code</b> .....	<b>10</b>
Devoirs légaux	11
Le pouvoir d'un milieu de travail respectueux et sain	12
Protéger notre richesse	17
De saines pratiques professionnelles	20
<b>4. Nous avons tous un rôle à jouer</b> .....	<b>24</b>
<b>5. Formulaire d'engagement des employés opération</b> .....	<b>29</b>
<b>6. Formulaire d'engagement des employés exploration</b> .....	<b>31</b>
<b>7. Formulaire d'engagement des administrateurs et des dirigeants</b> .....	<b>33</b>





# Un mot de notre chef de la direction



Sayona a une vision ambitieuse, celle d'accélérer le développement de la chaîne de fabrication de batteries au Québec en devenant un chef de file dans la production de concentré de lithium et un acteur majeur dans la fabrication de carbonate et d'hydroxyde de lithium. Pour y parvenir et réaliser notre engagement de faire de nos projets des éléments de fierté pour les communautés, l'Abitibi-Témiscamingue, la population du territoire Eeyou Istchee Baie-James et tout le Québec, nous nous appuyons sur des valeurs fortes qui s'incarnent au jour le jour dans toutes nos interactions.

C'est donc avec fierté que je vous présente le Code d'éthique (« le Code ») dont nous nous sommes dotés.

« Ce code est le principal témoin de l'engagement de Sayona d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire. »

Ce document de référence est le fruit de consultations entre les membres de la haute direction de Sayona. En s'appuyant sur la vision, la mission et les valeurs de l'organisation, il est un guide incontournable pour tous les intervenants, les administrateurs, les collaborateurs, les parties prenantes et les employés dans les pratiques et les conduites attendues. Il permet l'instauration de règles de vie au travail qui sont empreintes d'intégration des minorités, de respect, de dignité et d'humanité.

Ce code est le principal témoin de l'engagement de Sayona d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, dans un environnement où il est possible d'apprendre et de grandir; où nous priorisons l'environnement et le respect des savoirs autochtones; où chacun se sent bien et en harmonie avec l'équipe; où la diversité culturelle crée des liens solides et durables; où nous écoutons et adaptons les idées d'amélioration; où nous pouvons tous apprendre de nos collègues.

Sachant que le véritable défi est de faire vivre ce code au quotidien, nous mettons en place une culture organisationnelle qui se réfère à ses éléments.

Ce code est un incontournable pour nos administrateurs, nos dirigeants et nos gestionnaires dans leur prise de décisions ainsi que pour nos employés dans leurs activités.

La gestion est une science dont les applications générales s'appuient sur la connaissance et la compréhension des éléments qui peuvent avoir une incidence sur nos décisions ou être touchés directement ou indirectement par celles-ci. Les dirigeants ne peuvent pas gérer seuls et le Le Code, soutenu par une vision et des valeurs claires, devient alors un outil important pour rallier les employés et les parties prenantes afin de matérialiser cette vision. Construire selon une vision exige que nous croyions en ce que nous communiquons, décidons et bâtissons.

C'est là notre philosophie et nous sommes convaincus que nous pouvons compter sur chacun de vous pour faire vivre notre code en l'utilisant quotidiennement et en vous appuyant sur les valeurs qui l'inspirent.

**Guy Belleau**

Chef de la direction, Sayona au Québec



2



# Essence du code



# Notre raison d'être

Chez Sayona, nous souhaitons contribuer à la lutte contre les changements climatiques et être un acteur majeur dans l'électrification des transports.



# Ce que l'on veut être

Nous voulons être un contributeur actif au développement de la chaîne de fabrication de batteries au Québec, devenir le leader en matière de production de concentré de lithium et un acteur majeur dans la fabrication de carbonate et d'hydroxyde de lithium à haute teneur, et ainsi desservir l'entièreté du marché nord-américain.



# Ce que l'on fait

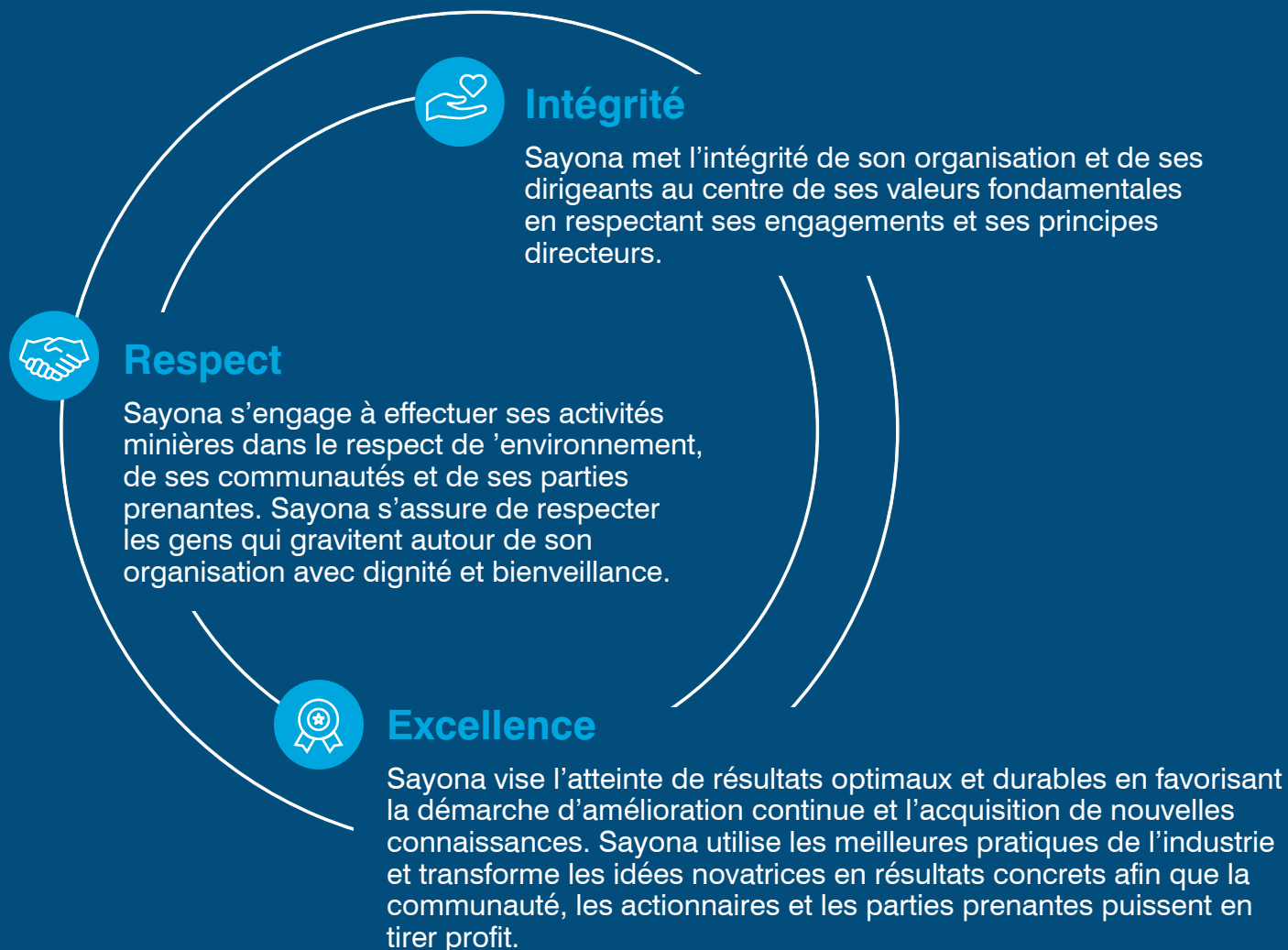
Grâce à un large portefeuille de projets déployés sur les trois premiers maillons de la chaîne de valeur des métaux critiques et stratégiques, nous nous positionnons comme une solution à la transition énergétique, tant dans l'exploration que dans la transformation du lithium. Nous nous engageons à faire en sorte que nos projets soient des **sources de fierté** pour les communautés d'accueil où nous opérons et à travers tout le territoire du Québec.

C'est dans une démarche de développement durable et de respect des communautés et de l'environnement qu'**ensemble** nous contribuons à la lutte contre les changements climatiques et à l'électrification des transports.





# Valeurs



3



# Les fondements du code



# Devoirs légaux

## Respecter les lois, les règlements, les politiques et les directives

Au Québec, les activités minières sont assujetties à un nombre considérable de lois et de règlements très complexes et changeants. Les membres du conseil d'administration, le personnel, les entrepreneurs et les représentants de Sayona ont tous l'obligation de se conformer à ces lois et règlements, aux règles, aux politiques et aux lignes directrices des autorités et des organismes. Dans les cas où il existerait un conflit entre la loi et les pratiques traditionnelles ou de l'industrie, la loi a préséance.



# Le pouvoir d'un milieu de travail respectueux et sain

## Développement durable

Le développement durable est au cœur de nos priorités.

Nous nous engageons à :

# 1



### Agir en toute transparence

L'industrie minière canadienne est un chef de file en matière de transparence, et travaille aux côtés de la société civile et du gouvernement pour placer notre pays en tête de ce mouvement mondial. C'est dans cette perspective que nous nous engageons à agir en toute transparence, afin de nous assurer que les citoyens sont bien informés et profitent des retombées de nos projets, mais également afin de décourager et de détecter la corruption et favoriser l'acceptabilité sociale de nos projets.



## 2 Agir pour assurer la pérennité de l'entreprise

Sayona souhaite offrir une solution concrète pour lutter contre les changements climatiques et ainsi créer de la valeur à long terme pour le Québec, tout en veillant à ce que ses activités et ses résultats n'aient pas d'impact négatif sur la société et sur l'environnement. Toutefois, nous ne pouvons être garants de ce succès qu'avec le soutien de nos partenaires.

Par la croissance, la performance et l'atteinte de nos objectifs de production, nous assurons la rentabilité de nos projets et un retour sur investissement pour nos actionnaires, en tant que qualité durable. Et en intégrant des facteurs sociaux dans nos objectifs d'entreprise, telle la priorisation de l'achat et de l'emploi locaux, nous nous assurons de faire bénéficier nos parties prenantes aux possibilités de gains financiers et ainsi soutenir nos projets dans le milieu dans lequel ils évoluent.



## 3 Agir en harmonie avec les communautés d'accueil

Nous souhaitons que nos projets soient des sources de fierté pour nos communautés d'accueil et pour le Québec. La communauté joue un rôle de partenaire social dans nos projets, et nous comprenons que si la communauté ne répond pas présente aux projets qui lui sont redevables, leur légitimité est amoindrie.

Grâce à nos démarches proactives, nous nous assurons d'inclure nos parties prenantes dès la naissance de nos projets. C'est en agissant en harmonie avec les communautés d'accueil et les communautés des Premières Nations que nous souhaitons développer nos projets, en y appliquant une couleur unique, propre à l'ADN de la localité où nous sommes installés et avec laquelle nous souhaitons entretenir une relation privilégiée.



# 4



## **Agir dans le respect de l'environnement en encourageant l'économie circulaire, le tout en appliquant les meilleures pratiques**

Pour agir dans le respect de l'environnement, il est primordial de moins consommer et de repenser nos modes de production, mais également d'optimiser l'utilisation des ressources déjà en circulation. Engagés vers le développement durable, nous nous assurons d'adopter les meilleures pratiques de l'industrie, et ce, sans nous limiter aux obligations légales. De ce fait, nous nous montrons proactifs à l'égard de projets structurants pouvant contribuer au développement de nouvelles initiatives et encourageons les meilleures pratiques environnementales responsables.

# 5



## **Agir dans le respect de nos collaborateurs, de leur santé et sécurité, de leur bien-être et en favorisant le développement des compétences**

Nous positionnons le respect et la préservation de la santé physique et psychique au travail au cœur même de notre stratégie d'entreprise. Cet engagement s'inscrit dans notre vision du développement durable, et s'applique pour l'ensemble de nos employés, de nos entrepreneurs et de nos parties prenantes. Chez Sayona, nous nous assurons de mettre en place la formation nécessaire et d'offrir des occasions de perfectionnement professionnel à nos employés, afin d'assurer une main-d'œuvre qualifiée et de planifier une relève dynamique possédant les compétences requises.



## Environnement

Nous sommes engagés à mener nos activités de manière à protéger l'environnement, à préserver les ressources et à assurer un développement durable en demeurant constamment à l'affût de moyens d'améliorer notre performance environnementale et en nous conformant aux lois applicables ainsi qu'à notre Politique de développement durable et son système de gestion environnementale.

Les membres du conseil d'administration, le personnel, les entrepreneurs et les représentants doivent tous faire preuve de vigilance quant aux questions environnementales. De même, tous se doivent de travailler de manière respectueuse de l'environnement.

## Santé et sécurité

Chez Sayona, nous nous engageons à assurer des conditions et un milieu de travail sains et sûrs. Grâce à nos politiques en santé et sécurité au travail et en développement durable, nous donnons corps à ces objectifs et encourageons la participation de tous en matière de prévention des accidents du travail.

## Respect et intégrité de la personne

Chez Sayona, nous nous engageons à promouvoir un milieu de travail respectueux des personnes, de leur intégrité et de leur dignité. À cette fin, il est strictement interdit aux membres du conseil d'administration, au personnel, aux entrepreneurs et aux représentants d'user de violence, de discrimination ou de harcèlement. Toute personne qui pense avoir été victime ou témoin de violence, de discrimination ou de harcèlement au travail peut signaler l'incident, conformément à la Politique sur les mesures disciplinaires. Tous les signalements seront traités de manière confidentielle et respectueuse. Pour en savoir davantage sur les manières d'effectuer un signalement, se référer à la page 27 du présent code.

## Premières Nations

Nous nous engageons à agir de manière responsable avec les Premières Nations dans les régions où nous menons nos activités et à contribuer de façon positive au bien-être et au développement de ces collectivités. Les membres du conseil d'administration, le personnel, les entrepreneurs et les représentants doivent tous démontrer, dans le cadre de leurs activités quotidiennes, un comportement qui reflète cet engagement et respecter les différentes cultures ainsi que la dignité et les droits des personnes dans toutes les communautés.

## Main-d'œuvre locale

Prioriser l'emploi de la main-d'œuvre locale permet de stimuler l'économie locale et de réduire les impacts environnementaux inhérents aux transports. À compétence égale, nous visons à prioriser la main-d'œuvre locale et miser sur le développement des compétences de nos employés en offrant de la formation, afin de permettre aux employés d'évoluer au sein de l'entreprise.







# Protéger notre richesse

## Information confidentielle

L'information confidentielle portant sur les activités de Sayona représente un actif très important et doit être traitée en conséquence.

Dans le cadre de leur emploi, les membres du conseil d'administration, le personnel, les entrepreneurs et les représentants peuvent avoir accès à de l'information confidentielle. On entend par information confidentielle toute information qui n'a pas été divulguée publiquement concernant les activités, les projets d'acquisition de propriétés, la prospection, le forage et d'autres résultats techniques, les méthodes ou les techniques d'exploitation minière, la production, les découvertes, l'information sur les clients et les fournisseurs (tant anciens qu'actuels ou éventuels), les coentreprises, les données financières, les techniques de marketing, les stratégies et les plans d'affaires, ainsi que les renseignements personnels concernant les membres du conseil d'administration, le personnel, les entrepreneurs et les représentants de Sayona.

La confidentialité de telles informations doit être préservée. Ces informations ne peuvent en aucun cas, tant pendant qu'après l'emploi chez Sayona, être divulguées à quiconque (au sein ou à l'extérieur de la compagnie), si ce n'est qu'aux personnes qui ont besoin de les connaître dans le cours normal des affaires. De plus, ces informations ne peuvent être utilisées dans le but de réaliser un gain financier personnel ou de permettre à quiconque de réaliser un tel gain.

Les restrictions ci-dessus s'appliquent non seulement à l'information confidentielle de l'entreprise, mais aussi à l'information reçue de tiers et dont nous devons préserver le caractère confidentiel.



## Actifs

Au même titre que les biens matériels, les propriétés intellectuelles, comme les recherches, les inventions, les créations et les productions effectuées durant votre travail sont la propriété exclusive et entière de Sayona et doivent être utilisées de manière appropriée.

## Délit d'initié

Les lois et les règlements sur les valeurs mobilières et la bourse sont extrêmement stricts en ce qui concerne l'utilisation et la divulgation sélective d'information qui, si elle est publiquement divulguée, pourrait avoir une incidence importante sur le prix ou la valeur au marché des valeurs mobilières de l'entreprise ou influencer les décisions d'investissement de tout investisseur raisonnable.

Il est interdit aux membres du conseil d'administration, au personnel, aux entrepreneurs et aux représentants d'acheter ou de vendre des actions et des instruments dérivés des actions de Sayona, comme des valeurs mobilières convertibles en actions de Sayona, lorsqu'ils possèdent de l'information non publique importante concernant les affaires de Sayona. De même, il est interdit de divulguer une telle information, sauf lorsque nécessaire dans le cadre des affaires et lorsque l'autre partie a l'obligation d'en respecter la confidentialité.



## Utilisation des ressources TI de Sayona

Les ressources informatiques, y compris les systèmes de courrier électronique et d'Internet, ne peuvent être utilisées qu'à des fins professionnelles en appui à nos activités. Toutes les ressources informatiques utilisées à des fins professionnelles appartiennent à Sayona ou sont louées ou concédées sous licence à Sayona, sauf autorisation contraire. Seuls les appareils de tiers approuvés peuvent être connectés, directement ou indirectement, aux ressources informatiques de Sayona (comme des ordinateurs ou des segments de réseau).





# De saines pratiques professionnelles



## Protection contre la corruption

Les fonds, les avoirs, les biens ou les services de Sayona ne peuvent être utilisés pour inciter quiconque, dans quelque pays que ce soit, à poser des gestes qui contreviendraient à l'exercice de ses fonctions. Les membres du conseil d'administration, le personnel, les entrepreneurs et les représentants de Sayona doivent tous se comporter conformément à la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers (LCAPE) canadienne, à la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) américaine et aux lois locales, de manière à ce que l'intégrité et la réputation de Sayona ne puissent être remises en question.

## Conflit d'intérêts

Les administrateurs, les dirigeants et les employés sont tenus d'agir avec honnêteté et intégrité et d'éviter toute relation ou activité qui pourrait créer ou sembler créer un conflit entre leurs intérêts personnels et les intérêts de Sayona. Les employés doivent divulguer rapidement par écrit les éventuels conflits d'intérêts à leur supérieur immédiat ou, si le supérieur est impliqué dans le conflit d'intérêts, au supérieur de ce supérieur. Les dirigeants et les administrateurs doivent divulguer, par écrit, tout conflit perçu au président du comité d'audit, du conseil d'administration ou de tout autre comité de gestion.

Par exemple, un conflit d'intérêts survient lorsqu'une personne au sein de l'entreprise favorise ses propres intérêts, ou ceux de ses proches, au détriment de ceux de l'entreprise ou au détriment des bénéficiaires de nos services.

Tout bien, privilège, service, avantage ou cadeau doit être considéré comme une source potentielle de conflit d'intérêts. Pour être accepté (ou offert), il doit être modeste (d'une valeur d'au plus 50 \$) et conforme aux usages, de façon à être perçu comme une marque d'appréciation, d'hospitalité ou de politesse et non comme visant à influencer une décision.





## Prise de position publique et médias sociaux

Une saine utilisation des médias sociaux peut contribuer à améliorer l'image de marque et la réputation en ligne de Sayona, de même qu'à recruter et à fidéliser nos employés en plus de nous permettre d'être davantage à l'écoute de nos parties prenantes. En contrepartie, il est parfois difficile de tracer la ligne entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

### **Afin de préserver la confidentialité des informations de Sayona, tous nos employés se doivent de respecter les comportements ci-dessous.**

- Agir avec loyauté envers l'organisation lorsque vous émettez des commentaires.
- Adhérer aux valeurs fondamentales de Sayona. Cela doit transparaître en tout temps lorsque vous utilisez les médias sociaux.
- Être éthiquement responsable et faire preuve de professionnalisme lorsque vous vous exprimez sur les réseaux sociaux.
- Ne publier aucun propos qui pourrait nuire à la réputation d'un collègue ou à celle de Sayona.
- N'utiliser les médias sociaux ainsi que votre téléphone portable, à des fins personnelles, que lors des pauses ou en dehors des heures de travail.
- Respecter la vie privée d'autrui et toujours demander l'avis de la personne concernée avant de publier une photo ou un enregistrement d'un collègue.
- Il est strictement interdit de publier des renseignements confidentiels au sujet de Sayona sans autorisation.



## Prise de position politique

Les administrateurs de Sayona doivent s'assurer de divulguer les informations relatives aux contributions financières et aux prises de position publique. Sauf avec l'autorisation de la direction, les employés ne sont pas autorisés à prendre position au nom de l'entreprise en ce sens.

## Relations avec les fournisseurs et les entrepreneurs

Chez Sayona, la sélection des fournisseurs et des entrepreneurs s'effectue de manière non discriminatoire en fonction de la qualité, du prix, du service, de la livraison et de la fourniture des biens et des services. Mais au-delà de ces critères, nous favorisons une approche de partenariat plutôt qu'une approche traditionnelle entre client et fournisseur. Nous croyons qu'ainsi nos relations s'en trouvent renforcées et que nos démarches permettent d'assurer la continuité des affaires de manière durable.

Nous sommes fermement convaincus qu'une concurrence loyale est fondamentale. Nous interdisons aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés de conclure ou de discuter d'un arrangement illégal ou qui peut entraîner des pratiques commerciales déloyales.



4



# Nous avons tous un rôle à jouer



## À qui s'applique ce code

Ce code s'applique à tous les membres du conseil d'administration, au personnel, aux entrepreneurs et aux représentants de Sayona à l'échelle mondiale, y compris aux coentreprises sous le contrôle de Sayona.

## Distribution du code

La distribution initiale du code aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés actuels se fera immédiatement après sa publication. Pour leur part, les futurs administrateurs, dirigeants et employés recevront leur copie au moment de leur nomination et de leur embauche.

### Dès la réception de ce code, vous devez :

- vous familiariser avec son contenu;
- clarifier tout doute ou toute question concernant le code avec votre superviseur;
- informer votre superviseur de toute participation ou activité existante qui pourrait être ou sembler être en contradiction avec le présent code;
- prendre des mesures pour corriger les situations problématiques existantes. Ces étapes seront approuvées par écrit par les superviseurs et seront basées sur la divulgation écrite soumise par les employés, les dirigeants ou les administrateurs;
- remplir et signer l'engagement des administrateurs ou des employés et le retourner au service des ressources humaines.



## Engagement et responsabilités

En tant qu'employé de Sayona, vous avez le devoir de respecter le Code, quels que soient votre poste et votre lieu de travail.

Si vous êtes un nouvel employé, vous devez lire le Code et signer une déclaration affirmant que vous le comprenez et vous vous engagez à le respecter. Chaque année, les gestionnaires au rang de directeur ou à un échelon supérieur sont tenus de signer une déclaration affirmant qu'ils ont lu et compris le Code et d'indiquer s'ils sont au courant d'infractions potentielles aux dispositions du code.

En tant qu'administrateur, dirigeant ou employé, vous avez la responsabilité de comprendre ce code et vous avez la possibilité de le bonifier au besoin. Vous devez informer votre supérieur de tout changement dans vos avoirs ou vos activités qui pourrait être ou sembler non conforme avec ce code.

Les superviseurs ont la responsabilité de conscientiser leurs administrateurs, leurs dirigeants et leurs employés sur l'importance d'adhérer au présent code et de signaler les écarts à la direction. À la demande du conseil d'administration ou de la haute direction, les administrateurs, les dirigeants, les superviseurs ou les employés seront invités à revérifier leur compréhension des dispositions du présent code et leur respect de temps à autre.

## Comment le code est-il régi



Sayona a mis en place une structure de gouvernance pour s'assurer que les principes du présent code sont respectés, mis en lumière et gérés efficacement dans l'ensemble de l'entreprise. Cette structure supervise les efforts de notre entreprise pour promouvoir un milieu de travail éthique et des pratiques d'entreprise conformes aux normes éthiques les plus rigoureuses.



## Violation du code

Les administrateurs, les dirigeants et les employés doivent signaler immédiatement toute violation de ce code. Le non-respect de cette consigne peut entraîner des conséquences graves pour Sayona.

Les déclarations de violation doivent être faites par les employés à leur supérieur immédiat. Dans le cas où le supérieur immédiat est impliqué, les déclarations de violation peuvent être transmises au chef de la direction de Sayona. Si l'employé désire conserver son anonymat, il peut utiliser la ligne téléphonique éthique confidentielle à cette fin.

Après enquête sur une violation, des mesures appropriées seront prises. La direction a le droit de déterminer les mesures disciplinaires appropriées, celles-ci pouvant aller jusqu'au licenciement. Toutes les mesures disciplinaires proposées sont soumises à l'examen de la haute direction.

Les administrateurs, les dirigeants et les employés doivent être conscients qu'en plus de toute mesure disciplinaire prise par l'entreprise, la violation de certains éléments de ce code peut nécessiter une restitution et peut conduire à des poursuites civiles ou pénales.

Les représailles, sous quelque forme que ce soit, contre une personne qui signale de bonne foi une violation de ce code ou de la loi, ou qui aide à enquêter sur une violation signalée, est en soi une violation grave de cette politique. Les actes de représailles doivent être signalés immédiatement à votre superviseur ou au directeur de ce dernier et seront sanctionnés de manière appropriée.



## Avec qui communiquer

### Adresse courriel

<https://www.sayona.ca/nous-joindre/>

### Ligne téléphonique éthique confidentielle

833 797-2288



## Participation

Sayona s'engage à collaborer avec ses employés afin d'intégrer à ses politiques tout risque de corruption et des moyens permettant de le prévenir. Pour tout commentaire en ce sens ou toute suggestion de bonification du présent code, les employés sont invités à communiquer avec le service des ressources humaines.

Approuvé par le conseil d'administration ou un autre conseil de Sayona,

à: Montréal Ville le: 31 janvier 2023 Date

Signature: *Brett Lynch*  
Plus haut niveau d'autorité



5



# Formulaire d'engagement des employés opération

## Préambule

Sayona détient un important portefeuille de projets. Tant en exploration qu'en exploitation de lithium, l'entreprise s'engage à ce que ses projets soient des éléments de fierté pour ses communautés d'accueil, pour l'Abitibi-Témiscamingue et pour le Québec. Ce document présente l'ensemble des engagements des employés liés à l'éthique des affaires ainsi qu'à la santé et sécurité au travail.

## Applications

- 1.1. L'employé confirme avoir reçu une copie du Code d'éthique de Sayona et l'avoir compris, et s'engage à le respecter.
- 1.2. L'employé confirme avoir eu l'occasion de bonifier le Code d'éthique de Sayona de tout autre risque de corruption et de moyens permettant de le prévenir.
- 1.3. L'employé comprend la procédure pour dénoncer, de manière confidentielle et sans risque de représailles, tout comportement illégal ou contraire à l'éthique (voir la section « Violation du code »).
- 1.4. L'employé confirme avoir été informé du Système de gestion en santé et sécurité au travail et l'avoir compris, et s'engage à le respecter.
- 1.5. L'employé confirme avoir reçu le Plan de mesures d'urgence (PMU) en santé et sécurité au travail et l'avoir compris, et s'engage à le respecter.
- 1.6. L'employé comprend les politiques de l'entreprise et s'engage à en assurer leur respect et leur application.

Employé : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Entrée en vigueur : \_\_\_\_\_

Date de révision : \_\_\_\_\_



6



# Formulaire d'engagement des employés exploration

## Préambule

Sayona détient un important portefeuille de projets. Tant en exploration qu'en exploitation de lithium, l'entreprise s'engage à ce que ses projets soient des éléments de fierté pour ses communautés d'accueil, pour l'Abitibi-Témiscamingue et pour le Québec. Ce document présente l'ensemble des engagements des employés liés à l'éthique des affaires, à la santé et sécurité au travail et aux exigences du programme de certification ECOLOGO®.

## Applications

- 1.1. L'employé confirme avoir reçu une copie du Code d'éthique de Sayona et l'avoir compris, et s'engage à le respecter.
- 1.2. L'employé confirme avoir eu l'occasion de bonifier le Code d'éthique de Sayona de tout autre risque de corruption et de moyens permettant de le prévenir.
- 1.3. L'employé comprend la procédure pour dénoncer, de manière confidentielle et sans risque de représailles, tout comportement illégal ou contraire à l'éthique (voir la section « Violation du code »).
- 1.4. L'employé confirme avoir reçu le Programme de prévention en santé et sécurité au travail et l'avoir compris, et s'engage à le respecter.
- 1.5. L'employé confirme avoir reçu le Plan de mesures d'urgence (PMU) en santé et sécurité au travail et l'avoir compris, et s'engage à le respecter.
- 1.6. L'employé comprend les politiques et les procédures relatives au programme de certification ECOLOGO® le concernant et s'engage à en assurer leur respect et leur application.

Employé : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Entrée en vigueur : \_\_\_\_\_

Date de révision : \_\_\_\_\_

7



# Formulaire d'engagement des administrateurs et des dirigeants



## Préambule

Sayona détient un important portefeuille de projets. Tant en exploration qu'en exploitation de lithium, l'entreprise s'engage à ce que ses projets soient des éléments de fierté pour ses communautés d'accueil, pour l'Abitibi-Témiscamingue et pour le Québec. Ce document présente l'ensemble des engagements des administrateurs et des dirigeants liés à l'éthique des affaires, à la santé et sécurité au travail et aux exigences du programme de certification ECOLOGO®.

## Applications

- 1.1. L'administrateur ou le dirigeant confirme avoir fait preuve d'un comportement irréprochable en ce qui concerne l'éthique des affaires et la conformité aux exigences légales<sup>1</sup> au cours de ses expériences antérieures.
- 1.2. L'administrateur ou le dirigeant comprend le Code d'éthique de Sayona et s'engage à le respecter.
- 1.3. L'administrateur ou le dirigeant s'engage à être assidu quant à sa participation aux réunions et à détenir toute information appropriée, raisonnablement disponible et nécessaire à une prise de décision éclairée.
- 1.4. L'administrateur ou le dirigeant s'engage à privilégier l'intérêt de l'entreprise, à rester indépendant de toute pression ou influence, à prévenir les conflits d'intérêts potentiels et à écarter les profits personnels qu'il serait susceptible de réaliser par le fait de son statut.
- 1.5. L'administrateur ou le dirigeant s'engage à agir avec diligence lorsqu'il a connaissance ou soupçonne une fraude ou un manquement éthique.
- 1.6. L'administrateur ou le dirigeant comprend les politiques et les procédures relatives au programme de certification ECOLOGO® et s'engage à en assurer leur respect et leur application.

Administrateur ou dirigeant : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Entrée en vigueur : \_\_\_\_\_

Date de révision : \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Comportement illégal : déclaration de culpabilité à une infraction criminelle ou pénale, sauf si un pardon a été obtenu.

**Le lithium d'ici,**<sup>MC</sup>  
pour charger l'avenir



SAYONA 