



SERVIR AVEC INTÉGRITÉ



Le Code de conduite
de la Harsco Corporation



Harsco

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1	III. SERVIR NOS COMMUNAUTÉS AVEC INTÉGRITÉ	19
I. SERVIR NOS MARCHES AVEC INTEGRITE	3	Relations avec les medias	19
Concurrence loyale	3	Relations avec les investisseurs	20
Relations avec fournisseurs, représentants et consultants	4	Responsabilités envers l’environnement	21
Cadeaux, services rendus et frais de représentation	4	Coopérer aux requêtes et investigations gouvernementales	22
Conflits d’intérêts	5	Idées non sollicitées	23
Paiements illégaux ou irréguliers	6	Activités et contributions politiques	24
Corruption à l’étranger	6	Lobbying/groupes de pression	24
Ventes à l’étranger	6	IV. VOTRE RÔLE	25
Accords avec agents exclusifs et distributeurs	6	Signaler les infractions au code – à qui s’adresser	25
II. INTÉGRITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL	7	Allégations non fondées	25
Égalité des chances en matière d’emploi	7	Soumission confidentielle de plaintes ou d’inquiétudes concernant des questions de comptabilité ou d’audit	26
Harcèlement et discrimination	8	Les représailles ne seront pas tolérées	26
Santé et Sécurité	9	Dérogations	26
Drogues et alcool sur le lieu de travail	10	V. CONCLUSION	27
Relations inappropriées	10		
Confidentialité et accès aux documents concernant les employés ..	11		
Fonds de la société	11		
Documents de la société	11		
Conservation des documents	12		
Biens de la société	13		
Utilisation et sécurité du réseau informatique	13		
Information propriétaire et confidentielle	15		
Informations internes et transactions (délit d’initié)	16		
Détection et prévention des fraudes	17		
Dénonciation des fraudes	18		
Opportunités pour l’entreprise	18		

INTRODUCTION

Harsco croit fermement qu'il faut toujours agir avec intégrité dans toutes les situations. Nos actionnaires, nos clients, nos fournisseurs, les communautés ne méritent et n'attendent rien d'autre de nous.

Les activités de Harsco devenant de plus en plus complexes, il n'est peut-être pas toujours évident de savoir comment bien agir. Ce livret est destiné à vous aider à comprendre les principes fondamentaux et les politiques de Harsco applicables à de nombreuses situations de travail. Il est néanmoins impossible de traiter ici toutes les possibilités. Si vous ne trouvez pas de réponse dans ce livret, nous vous encourageons à contacter les nombreuses personnes de la Société qui sont prêtes à vous aider.

QUI DOIT SUIVRE CE CODE DE CONDUITE

Le Code de conduite de la Harsco Corporation définit des principes importants et des politiques que toute personne travaillant pour Harsco, ou au nom de Harsco, doit suivre. Le respect de ce Code de conduite est donc la responsabilité de chaque directeur, de chaque cadre et de chaque employé de Harsco, y compris le Directeur général (CEO), le Directeur des finances (CFO), et le principal directeur/responsable de la comptabilité. Nous attendons une conduite semblable de nos fournisseurs, consultants et représentants sous contrat.

DES IMPLICATIONS MONDIALES

Harsco est présent dans le monde entier et nos activités sont soumises aux lois de nombreux pays et de différents gouvernements ou organismes. Chacun d'entre nous a la responsabilité de connaître et de respecter les lois s'appliquant à son lieu de travail.

Si vous avez des questions sur les lois en vigueur s'appliquant à vos activités, vous devez toujours demander conseil au service légal du groupe Harsco.

Vous devez savoir que les réglementations des États-unis d'Amérique peuvent s'appliquer même à des activités prenant place à l'extérieur des États-unis. Par exemple, toutes les exploitations de Harsco du monde entier sont soumises aux normes comptables américaines : les U.S. Generally Accepted Accounting Principles (GAAP) pour leurs rapports financiers et la publication des comptes. Il est important de se familiariser avec les lois s'appliquant à vos responsabilités.

EXEMPLES CONTENUS DANS CE DOCUMENT

Dans ce livret, plusieurs situations hypothétiques sont brièvement discutées sous forme de "Questions/réponses" afin d'illustrer comment ce Code peut s'appliquer au lieu de travail. Ces exemples sont donnés pour illustration seulement et ne sont pas censés couvrir toutes les situations possibles, ni limiter en aucune façon l'application au sens large des principes exposés dans ce livret.

I. SERVIR NOS MARCHÉS AVEC INTÉGRITÉ

Harsco ne peut prospérer que si nous servons bien nos clients. Notre objectif doit être de toujours fournir des services et des produits qui répondent aux attentes de nos clients en matière de qualité et de performance ou même les dépassent.

Chaque directeur, chaque cadre et chaque employé doit s'efforcer de traiter équitablement les clients, les fournisseurs, les concurrents et les employés. Personne ne doit profiter injustement d'autrui par manipulation, dissimulation, utilisation abusive d'informations privilégiées, déformation des faits, ou toute autre pratique malhonnête.

CONCURRENCE LOYALE

Harsco soutient énergiquement les principes de concurrence loyale, et nous respectons les lois antitrusts ou celles gouvernant la concurrence dans chaque juridiction où nous travaillons.

Aucun directeur, cadre ou employé ne peut s'associer à un concurrent ou un concurrent potentiel (par téléphone, correspondance, réunion ou un autre moyen) pour : discuter ou contrôler les prix des services ou des produits de Harsco; attribuer des marchés, des territoires ou des clients; boycotter

certains clients ou fournisseurs; limiter ou contrôler la production; limiter ou de quelque manière que ce soit entraver le commerce ou s'engager dans des pratiques prédatrices interdites par la loi. Les prix, barèmes, remises, fourchettes d'offres ou tout renseignement concernant les prix des services ou des produits de Harsco ne devront jamais être discutés ou divulgués à des concurrents. De même, les accords réglementant les prix de revente pratiqués par un client ou imposant des conditions sont strictement interdits. Les transactions réciproques du type "J'achète votre produit seulement si vous achetez le mien" sont également interdites si menées dans une intention coercitive.

Les employés doivent se montrer particulièrement prudents et penser à ces responsabilités lorsqu'ils participent à des activités organisées par des associations professionnelles où les contacts avec les concurrents risquent d'être inévitables. Méfiez-vous des discussions non officielles, car même les apparences peuvent avoir des conséquences sérieuses. La politique de Harsco stipule que la participation des employés à ces associations doit être approuvée par le Président de la Division concerné.

Q Le prix des matières premières utilisées dans mon unité commerciale augmente et affecte notre rentabilité. Pouvons-nous nous mettre d'accord avec notre concurrent pour limiter la production?

R Non. Ce serait un moyen illégal d'augmenter les prix. Vous pouvez limiter votre propre production, mais vous ne pouvez pas vous mettre d'accord avec un concurrent.

RELATIONS AVEC FOURNISSEURS, AGENTS ET CONSULTANTS

Pour le succès de notre Société, il est important d'avoir des fournisseurs et des agents fiables et performants. Le choix des fournisseurs, agents ou consultants, ainsi que l'achat de matériel ou de services, sera toujours et uniquement déterminé en toute équité par des considérations commerciales légitimes, telles que prix, qualité, livraison, service, réputation et autres facteurs pertinents.

Nos principaux fournisseurs, représentants ou consultants se verront remettre un exemplaire de ce Code de conduite et seront encouragés à en respecter les dispositions les concernant.

CADEAUX, SERVICES RENDUS ET FRAIS DE REPRÉSENTATION

Les cadeaux, les services et les invitations peuvent entraver la bonne conduite de relations commerciales impartiales et saines et doivent donc être traités avec circonspection. Le

contexte dans lequel un cadeau est offert peut dicter si celui-ci est permissible ou non. Les directeurs, cadres et employés de Harsco sont autorisés à offrir repas et boissons dans le cadre de leurs discussions commerciales. Ils peuvent également effectuer des dépenses récréatives raisonnables. Ils peuvent aussi accepter la réciprocité. Dans certains cas, la situation peut demander des cadeaux d'affaires qui ne soient ni extravagants ni somptueux.

Toutes ces dépenses doivent être autorisées et documentées conformément aux politiques et procédures de Harsco intitulées 'Reporting des frais de voyage et de représentation, cadeaux d'affaires et cotisations versées à des clubs', disponibles sur l'Intranet du groupe Harsco.

Cependant, en aucun cas ne sera effectué une dépense ou un paiement pouvant raisonnablement être interprété comme destiné à corrompre le bénéficiaire et l'inciter à effectuer une action gouvernementale ou commerciale en faveur de Harsco.

I. SERVIR NOS MARCHÉS AVEC INTÉGRITÉ (SUITE À LA PAGE SUIVANTE)

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Chaque directeur, chaque cadre et chaque employé se doit d'éviter toute activité ou relation pouvant altérer ou donner l'impression d'altérer l'indépendance et l'objectivité des décisions qu'il pourrait prendre au nom de la Société.

Un "conflit d'intérêt" survient quand l'intérêt privé d'un individu affecte d'une manière ou d'une autre - ou même seulement donne l'impression d'affecter- les intérêts de la Société dans son ensemble. Un conflit existe si un directeur, un cadre ou un employé agit ainsi ou bien possède des intérêts tels qu'il lui devient difficile d'effectuer son travail au sein de la société avec objectivité et efficacité. Les conflits d'intérêts existent aussi lorsqu'un directeur, un cadre ou un employé, ou un membre de sa famille, reçoit des avantages personnels indus résultant de sa situation dans la société.

Vous trouverez ci-après quelques-unes des règles fondamentales concernant le conflit d'intérêts, applicables aux directeurs, cadres et employés:

- Vous ne devez pas utiliser votre situation dans la Société ou tout autre relation avec celle-ci pour influencer des décisions concernant les transactions

commerciales entre Harsco et une autre société dans laquelle vous ou un membre de votre famille proche possède personnellement des intérêts. Les investissements dans des sociétés cotées en Bourse représentant une participation de moins de un pour cent sont exemptés.

- Vous ne devez pas accepter de la part de personnes traitant avec la Société des services ou des avantages personnels pouvant influencer ou donner l'impression d'influencer votre jugement commercial.
- Vous ne devez pas participer à des activités commerciales externes qui pourraient utiliser des informations confidentielles que vous auriez en votre possession en tant qu'employé de Harsco.

Comme il est impossible de donner des règles spécifiques couvrant toutes les situations de conflits d'intérêts possibles, posez-vous la question suivante "Est-ce que moi ou un membre de ma famille bénéficie indûment de cette décision commerciale ou de cette transaction ?" Pour éviter un éventuel conflit d'intérêt, la réponse doit être un "Non" clair et net. Sinon, vous ne devez pas poursuivre cette transaction ou cette activité.

Q Un fournisseur m'a demandé de faire du travail pour lui en dehors des heures normales. Est-il correct de faire ce travail?

R Non. Ce serait incorrect, à moins de recevoir au préalable l'approbation de votre Point de contact ou Responsable Éthique. Aussi, cette relation pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts.

PAIEMENTS ILLÉGAUX OU IRRÉGULIERS

Les pays dans lesquels Harsco opère peuvent parfois avoir des lois, des normes ou des pratiques différentes en ce qui concerne les paiements effectués à des officiels du gouvernement. Même si les pratiques ou les coutumes locales les autorisent, la politique de Harsco interdit tout paiement non autorisé, à quiconque, n'importe où dans le monde, quelle qu'en soit la raison.

CORRUPTION À L'ÉTRANGER

Les directeurs, les cadres et les employés de Harsco ne se livreront pas à des pratiques ou des procédures pouvant dissimuler ou faciliter l'évasion fiscale, la corruption, les pots-de-vin, ou tout autre paiement ou encaissement irrégulier, ou même pouvant seulement suggérer une action malhonnête.

VENTES À L'ÉTRANGER

Les directeurs, les cadres et les employés de Harsco respecteront les règles gouvernant les exportations établies par le gouvernement canadien et par les autres pays où nous travaillons. Ces règles peuvent

interdire certaines livraisons en fonction du type de produit, de son utilisation finale, de l'utilisateur final ou du pays concerné. Ces listes peuvent changer fréquemment et il est important que les personnes concernées se tiennent au courant. En cas de doute, vous devez contacter le Service légal du groupe Harsco. Les amendes pour infraction à ces règles peuvent être sévères.

ACCORDS AVEC AGENTS EXCLUSIFS ET DISTRIBUTEURS

Harsco a défini un format et une formulation recommandés pour rédiger les contrats avec les agents exclusifs ou les distributeurs que vous devrez utiliser lorsqu'un accord de ce type est envisagé. Veuillez consulter le service légal du groupe Harsco pour le modèle adéquat.

II. INTÉGRITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Harsco s'efforce de créer un environnement de travail positif, offrant à tous ses directeurs, cadres et employés l'opportunité de contribuer aux résultats de notre société et à son succès long terme.

Harsco attache une valeur réelle à chacun de nos collègues et croit fermement que chacun mérite d'être traité avec respect et dignité. Pour ce faire, Harsco s'efforce d'employer un personnel d'horizons divers, d'encourager l'épanouissement personnel, d'aider les employés à améliorer et élargir leurs compétences, de leur assurer à tous l'égalité des chances et la possibilité de réussir selon leur mérite, et de fournir un lieu de travail sûr et sain où la vie privée et la dignité de chacun est respectée et protégée de toute agression, hostilité ou intimidation.

Harsco et ses divisions possèdent des politiques importantes précisant comment respecter ces engagements concernant l'intégrité sur le lieu de travail. Cadres et employés doivent les connaître et les appliquer. Elles comprennent, entre autres:

- La politique concernant l'égalité des chances et les mesures en faveur des minorités (Harsco Corporation Equal Employment Opportunity and Affirmative Action Policy)
- La politique contre le harcèlement et la

discrimination du groupe (Harsco Corporation Policy Against Discriminatory Harassment)

- Les politiques applicables concernant les communications électroniques
- Les politiques applicables concernant drogues et alcool
- La politique Sécurité Safeguard de Harsco
- Les politiques de sécurité applicables à la Division

Toutes ces politiques sont disponibles sur l'Intranet du groupe Harsco ou auprès de votre service Ressources Humaines.

ÉGALITÉ DES CHANCES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le personnel de Harsco reflète des cultures, des races, des langues et des styles de vie variés. Cette richesse et cette diversité font la force de Harsco et nous permettent de bénéficier des talents, des origines et des points de vues différents de tout un éventail d'employés exceptionnels. Dans le cadre de notre engagement envers la diversité, Harsco s'efforce d'utiliser les sources et programmes de recrutement destinés à encourager la candidature des femmes ou des membres de minorités.

Notre politique exige de prendre toute décision en matière d'emploi et de communiquer les conditions d'emploi uniquement sur la base des qualifications et des performances, sans égard à la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le casier judiciaire (des convictions pardonnées), l'état matrimonial, l'état de partenariat du même sexe, l'état familial ou un handicap non pertinents pour le poste, ou à toute autre catégorie protégée par la loi.

L'engagement de la Société envers l'égalité des chances est décrit plus en détails dans la politique Harsco Corporation Equal Employment Opportunity and Affirmative Action Policy, disponible sur l'Intranet du groupe ou auprès de votre service Ressources Humaines. Tous les employés doivent connaître ces engagements et les exigences définies par cette importante politique.

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

Harsco ne tolérera aucune forme de harcèlement ou de discrimination à l'encontre de ses directeurs, cadres ou employés ou de toute personne en relation commerciale avec la Société. Ceci inclut tout comportement importun, portant

verbalement, physiquement ou graphiquement sur l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le casier judiciaire (des convictions pardonnées), l'état matrimonial, l'état de partenariat du même sexe, l'état familial ou le handicap ou tout autre aspect illégal ou inapproprié. Toute personne commettant ou excusant de tels comportements s'exposera à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou la cessation de sa relation avec la Société.

La politique de Harsco concernant le harcèlement et la discrimination décrit plus en détails notre proscription de ces comportements ainsi que les procédures à suivre pour les signaler à la Société afin que celle-ci puisse réagir. Toute victime ou tout témoin de harcèlement ou de discrimination doit immédiatement le signaler soit à la personne désignée comme Point de contact ou Responsable Éthique du site ou de la Division, soit au Responsable Éthique du siège social du Groupe Harsco. Les noms et les numéros de téléphone de ces responsables figurent sur votre tableau d'affichage officiel. Harsco ne tolérera aucunes représailles contre un directeur, cadre ou employé se plaignant ou signalant de bonne foi de tels comportement.

Q J'ai entendu un collègue faire une blague choquante. Comment réagir?

R Ne riez pas juste parce que vous êtes mal à l'aise. Dites poliment à votre collègue que la blague vous choque. Vous pouvez même vouloir quitter la pièce et penser à contacter votre Responsable Éthique.

II. INTÉGRITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL (SUITE À LA PAGE SUIVANTE)

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Assurer la santé et la sécurité de nos employés est une des responsabilités les plus importantes de Harsco.

Le programme de sécurité SafeGuard de Harsco est conçu pour maintenir un niveau de sécurité qui assure un environnement de travail positif, réduit au minimum les risques pour nos employés, consolide nos relations avec nos clients et maximise la valeur créée pour nos actionnaires.

Notre politique SafeGuard est basée sur les principes suivants:

- Toutes les blessures et maladies professionnelles peuvent être évitées.
- Nous voulons un lieu de travail sans blessures, nous ne sommes jamais satisfaits quand celles-ci se produisent et nous prenons les mesures nécessaires pour les éviter.
- Il est possible de se protéger de manière raisonnable contre tous les risques liés à la construction et l'exploitation.
- Pour tous les postes de travail présentant un risque important, la

direction de Harsco effectuera une analyse de ces risques, définira des méthodes et des procédures de travail sûres et prendra les mesures nécessaires afin de les réduire au minimum.

- La sécurité est aussi importante que les coûts, la qualité et la productivité.
- Les décisions quotidiennes de Harsco tiennent compte de la sécurité au même titre que d'autres critères commerciaux. La sécurité n'est jamais sacrifiée aux impératifs de productivité et/ou aux autres exigences commerciales.
- La sécurité au travail est un élément essentiel de la performance des employés.
- Tous les employés de Harsco ont la responsabilité de travailler de manière sûre, de signaler tout accident immédiatement et de participer aux enquêtes. Ils seront personnellement tenus responsables de leur conduite qui ne doit pas, activement ou passivement, porter atteinte à eux-mêmes, à leurs collègues ou au public en général.
- La sécurité est une responsabilité des supérieurs directs.

Q Un collègue vous dit qu'il s'est fait mal au dos en portant des meubles cette fin de semaine, mais vous confie qu'il va le signaler comme accident du travail pour avoir un congé. Il vous demande d'être "témoin" et de confirmer son histoire. Que devez-vous faire?

R Une fausse déclaration constitue non seulement une infraction au Code de conduite, mais aussi à la loi. Cette discussion doit être immédiatement signalée à votre supérieur hiérarchique.

- Tous les cadres et agents de maîtrise de Harsco ont le devoir, et seront tenus responsables, de fournir à leurs employés un environnement de travail ordonné et sûr.
- Les supérieurs directs ont la responsabilité de former tous leurs employés aux pratiques de sécurité.
- Les employés de Harsco sont formés à des postes pouvant comporter des risques considérables. Les cadres de Harsco renforceront la formation donnée par un suivi régulier des habitudes de travail de leurs employés.

DROGUES ET ALCOOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'alcool, les drogues ou les médicaments mal utilisés diminuent la capacité d'un employé à fonctionner au mieux. Ces comportements peuvent aussi affecter la sécurité et la productivité globale de nos exploitations. Pour cette raison, Harsco interdit formellement l'usage de drogues, de médicaments altérant la

capacité de travail, et d'alcool sur tous les lieux de travail. Harsco dispose de règlements clairs à ce sujet pour s'assurer que les employés respectent cette interdiction.

A sa discrétion, Harsco peut interdire le travail à tout employé dont le comportement ou la performance indique qu'il n'est pas en état de remplir ses fonctions. Si l'usage de drogues ou d'alcool est prouvé, des sanctions disciplinaires, allant jusqu'au licenciement, pourront être imposées.

RELATIONS INAPPROPRIÉES

Il est inapproprié pour tous les cadres de tous niveaux d'avoir une relation sexuelle, intime ou amoureuse avec tout autre membre de la société si le cadre en question a, ou semble avoir, autorité sur l'autre personne de par son poste dans la Société. Ceci constitue une infraction au Code de conduite même si les deux personnes acceptent la relation. Des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement peuvent être prises.

II. INTÉGRITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL (SUITE À LA PAGE SUIVANTE)

CONFIDENTIALITÉ ET ACCÈS AUX DOCUMENTS CONCERNANT LES EMPLOYÉS

Harsco respecte la confidentialité des renseignements personnels. L'accès à ces informations est restreint au personnel de la Société dûment autorisé et en ayant un besoin légitime pour une utilisation commerciale. Ces renseignements personnels ne seront pas communiqués à quiconque hors de Harsco sans autorisation appropriée.

FONDS DE LA SOCIÉTÉ

Chaque directeur, chaque cadre et chaque employé est personnellement responsable des capitaux de la Société qui lui ont été confiés. Toutes les factures adressées aux clients et autres tiers doivent indiquer avec précision les services ou produits vendus, le prix réel, et les conditions de vente. Tout paiement excédentaire au montant facturé doit être rejeté et immédiatement remboursé.

Avant que toute dépense, facture ou autre forme de paiement ne soient approuvés, un examen suffisant pour déterminer honnêtement que les achats et montants indiqués sont corrects, qu'il reflètent précisément les produits ou

les services fournis et qu'ils sont conformes au bon de commande ou tout autre accord intervenus entre les parties.

Une gestion négligente du liquide ou autres formes de capital risque de favoriser une utilisation irrégulière de l'actif de Harsco. Par conséquent, tous les comptes bancaires détenant les fonds de Harsco seront ouverts et tenus au nom de Harsco et toutes les transactions effectuées sur ces comptes seront clairement identifiées dans les livres et registres de Harsco. Les capitaux ne doivent comprendre aucune somme d'argent liquide, sauf les fonds normalement requis pour les affaires courantes de l'entreprise.

DOCUMENTS DE LA SOCIÉTÉ

Une tenue correcte et ponctuelle des documents, dossiers commerciaux, rapports et déclarations d'impôts de Harsco est indispensable à l'acquittement de nos obligations de conformité légales, fiscales, financières ou administratives. Ces documents doivent être rédigés avec précision, honnêteté et sans omission.

Toutes les transactions financières impliquant Harsco doivent être

Q **Mon unité paie des commissions à certains représentants extérieurs. Puis-je retarder le paiement de ces commissions pour réduire les dépenses actuelles?**

R Non. Ceci reviendrait à exagérer les gains pour la période actuelle et donc à produire des rapports financiers erronés.

correctement enregistrées pour permettre la rédaction de nos états financiers conformément aux normes comptables canadiennes, et pour maintenir transparence et responsabilité pour tous les actifs de Harsco. Toute personne participant au processus de rédaction, traitement ou enregistrement de ces données a la responsabilité de s'assurer que toutes les transactions soient inscrites rapidement, précisément et sans omission dans les livres de Harsco. Les documents justificatifs de ces transactions, tels que factures, demandes de chèque, frais de déplacements, doivent décrire avec précision et sans omission les transactions effectuées, à la fois en termes d'objectifs et de montants. Les coûts et les dépenses doivent toujours être imputés ou débités du compte ou du contrat approprié.

Aucun fonds secret ou non enregistré des capitaux ou autres actifs de Harsco ne sera établi ou tenu pour quelque raison que ce soit. Des contrôles comptables et administratifs sains sont requis de toutes les entités de Harsco afin que nous puissions fournir les garanties raisonnables que Harsco est en conformité totale avec ses obligations publiques de fournir des

informations complètes, honnêtes, précises, en temps voulu et de manière compréhensible dans les rapports et documents que la Société dépose ou soumet à la Commission des valeurs mobilières de la province concernée, ainsi que dans ses autres communications publiques. Celles-ci comprennent l'assurance que les rapports financiers et autres de la Société sont exacts et fiables et qu'ils représentent honnêtement et sans omission toutes les informations requises ou pertinentes.

CONSERVATION DES DOCUMENTS

Les responsabilités fiscales ou légales de la Société exigent que certains documents concernant par exemple les salaires, l'ingénierie, les ventes, les expéditions et les livraisons, soient conservés un certain temps. Harsco a pour politique de conserver ces documents seulement le temps que demande la loi, les règles gouvernementales ou leur utilité. Chaque division de Harsco est responsable de la conservation des documents conformément aux normes minimum définies dans la politique de Harsco, Records Retention Policy, disponible sur l'Intranet du groupe.

Q En révisant un rapport mensuel, j'ai trouvé des données qui ne semblaient pas correctes. Je les ai comparées aux archives et j'ai conclu que ce rapport contenait des données fausses. J'en ai parlé à mon chef qui m'a dit de ne pas m'en inquiéter. Dois-je distribuer le rapport contenant les informations fausses?

R Non. Tous les documents commerciaux de Harsco doivent être précis, honnêtes et sans omission. Il n'est pas acceptable de laisser des données fausses dans le document, qu'elles y aient été notées sciemment ou non. Si votre chef refuse de corriger le rapport, vous devez contacter un Responsable Éthique.

II. INTÉGRITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL (SUITE À LA PAGE SUIVANTE)

BIENS DE LA SOCIÉTÉ

Nous avons tous l'obligation de protéger les biens de la Société. Nos responsabilités nous demandent d'assurer leur bon entretien et leur utilisation dans l'intérêt commercial de Harsco uniquement.

Les directeurs, cadres et employés doivent toujours se demander si une décision d'utilisation des biens de la Société sert les intérêts de celle-ci. Ces biens ne peuvent pas être prêtés, donnés ou cédés en aucune manière sans autorisation. De même, ils ne doivent jamais être utilisés à des fins personnelles. Ces dispositions incluent les cartes de crédit et les logiciels.

UTILISATION ET SÉCURITÉ DU RÉSEAU INFORMATIQUE

Les ordinateurs de la Société et les systèmes électroniques tels que courriel, boîtes vocales et accès à l'Internet, sont confiés aux employés

pour mener les activités commerciales de la Société. Harsco attend une conduite honnête et correcte des utilisateurs, le respect des droits, des licences d'utilisation, de la vie privée, tout comme dans les autres relations commerciales.

Tous les directeurs, cadres et employés ayant accès aux ressources informatiques de Harsco doivent se conformer aux politiques de Harsco concernant emails et Internet. Ces politiques stipulent clairement que Harsco surveillera leur utilisation et que ces communications effectuées sur les systèmes de Harsco ne seront pas privées.

Toute utilisation d'Internet ou de tout autre système électronique à des fins personnelles affectant le travail d'un employé est strictement interdite. Les directeurs, cadres et employés ne peuvent pas utiliser ou souscrire à des services de courrier électronique ou d'Internet facturés à la Société. En

outre, tout comme dans toute communication commerciale, les directeurs, cadres et employés ne peuvent pas envoyer, visionner, télécharger des contenus pouvant être jugés choquants ou cause de harcèlement pour une autre personne.

La facilité de diffusion de l'information par courriel demande encore plus de prudence dans l'utilisation de ces systèmes pour éviter de divulguer des informations confidentielles. La communication de secrets commerciaux ou de toute autre information confidentielle ou protégée sans autorisation préalable est strictement interdite.

Les directeurs, cadres et employés doivent bien comprendre que toute information entrée dans le système informatique de la Société est propriété de la Société, et ne peut pas être personnelle. Harsco se réserve le droit de surveiller les communications par

courriel et examiner de temps à autre l'utilisation des systèmes informatiques par les directeurs, cadres et employés afin de s'assurer que les ressources de la Société sont bien utilisées pour une productivité optimale.

Dans son accès à l'Internet, la Société utilise différents systèmes de protection tels que les coupe-feu et serveurs mandataires destinés à assurer la sécurité de ses réseaux. Seuls les services et fonctions Internet à usage commercial dûment établi seront acceptés par les coupe-feu Internet. Les directeurs, cadres et employés, ne doivent jamais tenter de désactiver, forcer ou contourner les systèmes de sécurité de la Société. Ces actions sont passibles de licenciement immédiat.

II. INTÉGRITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL (SUITE À LA PAGE SUIVANTE)

INFORMATIONS PROPRIÉTAIRES ET CONFIDENTIELLES

Tous les directeurs, cadres et employés ont le devoir de protéger les informations propriétaires et confidentielles de Harsco et d'empêcher toute divulgation non autorisée. Ce devoir ne se limite pas à la période d'emploi, mais continue après que la personne a quitté la Société. De même, dans le cas des directeurs, cette période s'étend après leur départ du Conseil d'administration.

- Les informations confidentielles comprennent toutes les informations non publiques concernant Harsco, ses clients et fournisseurs et pouvant, si divulguée, servir à des concurrents ou nuire à la Société, ses clients ou ses fournisseurs.
- Les informations propriétaires ou déposées comprennent les droits d'auteurs, les droits exclusifs et les secrets commerciaux ainsi que les

informations administratives, financières ou techniques confidentielles ou secrètes. Leur divulgation non autorisée pourrait annihiler la valeur qu'elles ont pour Harsco et offrir un avantage injustifié aux autres sociétés.

L'accès aux informations propriétaires et confidentielles est strictement limité aux employés en ayant réellement besoin. Harsco prendra toutes les mesures nécessaires pour protéger ce type d'informations.

Q Je suis nouveau dans le service des ventes. Est-il correct de copier la liste de mes contacts chez mon ancien employeur et de l'apporter?

R Non. La liste de contacts appartient à votre ancien employeur et est probablement confidentielle.

INFORMATIONS INTERNES ET TRANSACTIONS (DÉLIT D'INITIÉ)

Conformément à la politique de Harsco concernant le délit d'initié, disponible sur l'Intranet du groupe, aucun directeur, cadre ou autre employé de la Société possédant des informations confidentielles sur la Société ne peut, directement ou par l'intermédiaire d'un membre de sa famille ou toute autre personne ou entité :

- acheter ou vendre des titres de Harsco (sauf si la législation en vigueur l'autorise), ou agir de manière à profiter personnellement de ces informations confidentielles
- transmettre ces informations à des tiers extérieurs à la Société, y compris famille ou amis.

En outre, la politique de Harsco stipule qu'aucun directeur, cadre ou employé, qui, dans le cadre de son travail pour Harsco, prend connaissance d'informations confidentielles concernant une autre société en relation commerciale avec Harsco, tels qu'un client ou fournisseur, ne pourra effectuer des transactions de titres de cette société avant que ces informations ne deviennent publiques ou perdent leur pertinence.

Q Une situation familiale fait que nous avons des dépenses urgentes à payer. Je voudrais vendre une partie de mes actions Harsco, mais nous sommes actuellement en période de "black-out" à cause d'une annonce prévue du groupe. Puis-je avoir une dérogation?

R Non. Les employés doivent comprendre que même des transactions qui semblent nécessaires ou justifiables pour des raisons indépendantes (comme une dépense urgente) ne sont pas exemptées des dispositions de notre règlement. Il faut même éviter la simple apparence de transactions inappropriées pour préserver la réputation de Harsco et son adhésion aux normes de conduite les plus strictes.

II. INTÉGRITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL (SUITE À LA PAGE SUIVANTE)

DÉTECTION ET PRÉVENTION DES FRAUDES

Il est important que toute fraude soit détectée, signalée et surtout évitée. Les experts estiment que ces activités malhonnêtes ou frauduleuses peuvent coûter plus d'un pour cent du chiffre d'affaires annuel d'une société comme la nôtre.

Tous les actifs de la Société doivent être utilisés dans un but commercial légitime. Tous les directeurs, cadres et employés doivent protéger ces actifs et s'assurer de leur utilisation efficace. Le vol, la négligence et le gaspillage ont un impact direct sur la rentabilité de Harsco.

Certains comportements peuvent indiquer des activités frauduleuses. Il existe aussi des risques de fraude inhérents à certains domaines de responsabilité, comme le traitement des paiements, des encaissements, des salaires et la tenue des carnets de chèques. La caractéristique commune à ces activités est leur accès à l'argent, à d'autres actifs et/ou aux documents comptables, y compris les documents sources. Cet accès augmente la possibilité d'avantages illicites.

Q Un de nos collègues semble avoir un niveau de vie bien plus élevé depuis quelques temps, mais il refuse d'en parler. Je ne veux pas lui créer de problèmes mais, existe-t-il des raisons d'avoir des soupçons?

R Une personne vivant au-dessus de ses moyens, en particulier si son niveau de vie s'élève brusquement, peut signifier une activité frauduleuse. Aussi, les personnes ayant des problèmes personnels de relations, de drogues ou de jeu, des griefs réels ou imaginés ou des ennuis financiers peuvent être poussées à la fraude. En outre, pour pouvoir se livrer à ces activités frauduleuses, en particulier sur le long terme, ces personnes risquent d'avoir à travailler des heures inhabituelles ou de ne pas prendre de vacances pour réduire la possibilité d'être démasquées. Vous avez la responsabilité de signaler toute activité suspecte pouvant indiquer l'existence de fraude.

DÉNONCIATION DES FRAUDES

Tous les directeurs, cadres, employés, agents et consultants de Harsco doivent connaître les politiques "Cadre de contrôle interne", "Code de Conduite et Défalcations," et "Soumission confidentielle de plaintes ou d'inquiétudes concernant des questions de comptabilité ou d'audit ". Toutes ces politiques sont disponibles auprès du Directeur des finances ou du Responsable Éthique de la Division, ou sur l'Intranet du groupe. Ces politiques expliquent comment signaler des activités douteuses et traiter ces rapports en toute confidentialité.

Harsco prendra des mesures disciplinaires allant jusqu'à la suspension ou le licenciement des employés qui enfreindraient ces règlements. En outre, des mesures disciplinaires pourront être prises envers les cadres ou les directeurs qui auraient sciemment excusé ou permis une telle conduite illicite au sein de leur organisation.

OPPORTUNITÉS POUR L'ENTREPRISE

Tous les directeurs, cadres et employés ont le devoir de promouvoir les intérêts légitimes de Harsco si l'occasion se présente. Toutes les opportunités commerciales découvertes via les ressources, informations ou positions de Harsco appartiennent à Harsco, et non à un directeur, cadre ou employé en particulier. De même, tous travaux et inventions, brevetables ou sources de droits exclusifs, créés par des employés de Harsco dans le cadre de leur emploi, appartiennent uniquement et exclusivement à Harsco. Il est malhonnête pour tout directeur, cadre ou employé d'utiliser les ressources, informations ou positions de Harsco à des fins personnelles ou en concurrence avec Harsco.

III. SERVIR NOS COMMUNAUTÉS AVEC INTÉGRITÉ

Nous représentons tous Harsco dans nos communautés respectives. Une participation citoyenne, destinée à renforcer nos communautés, est encouragée au sein de Harsco. Une communauté saine, prospère et sûre est dans l'intérêt de tous.

RELATIONS AVEC LES MÉDIA

Le succès de Harsco dépend non seulement de produits et services acceptés par nos clients, mais aussi d'une conduite acceptée par le public. Le public est donc en droit d'attendre de nous des explications raisonnables sur nos activités, en particulier lorsque celles-ci touchent à ses intérêts.

Des porte-parole ont été choisis par le groupe pour répondre à toutes les questions du public ou des médias. Ces porte-parole ont la responsabilité de s'acquitter de nos obligations concernant la diffusion en temps voulu des nouvelles et des informations pertinentes et pour nous protéger contre la divulgation accidentelle d'informations confidentielles ou utiles à nos concurrents. À l'exception de ces porte-parole désignés, les employés ne doivent jamais, officiellement ou officieusement, parler aux médias de sujets portant sur la Société. Toutes les requêtes des médias seront transmises au service Communications du groupe Harsco.

Q Une journaliste locale est passée et nous a demandé ce qu'on pensait de la conjoncture dans notre secteur. La journaliste a dit qu'elle acceptait de nous parler officieusement, anonymement, si on ne voulait pas être cités. Puis-je lui parler?

R Non. Il vaut mieux transmettre toutes les approches des médias au service Communications du groupe. En tant que grande société cotée en Bourse, nous devons traiter les contacts avec les médias de manière directe et responsable, ce qui implique de ne parler que "d'une seule voix" au nom de la Société.

RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS

Les investisseurs (un terme incluant actionnaires, analystes et créanciers) comptent sur nous pour leur fournir des informations fiables sur nos affaires, nos résultats et nos perspectives. Il est essentiel de ne pas en favoriser certains. Les politiques de Harsco stipulent que nous devons fournir à tout membre du public un accès égal aux informations pertinentes.

Qu'est-ce qu'une information pertinente ? Les informations pertinentes ou 'matérielles' incluent toutes les informations qu'un investisseur avisé considérerait importantes pour décider de vendre, d'acheter ou de garder les titres de Harsco. Les informations susceptibles d'affecter le cours de nos titres sont quasiment toujours pertinentes.

Les seuls employés de Harsco habilités à communiquer avec les investisseurs sont le directeur général (CEO), le Directeur des Finances (CFO), ou le Vice Président – Relations avec les investisseurs. Tous les autres cadres et employés doivent éviter toute discussion avec les investisseurs sauf en participation avec l'une des trois personnes habilitées. Les contacts de routine avec les investisseurs sont la responsabilité du Vice Président – Relations avec les investisseurs. Si un employé autre que le CEO, CFO ou Vice Président – Relations avec les investisseurs est approché par un investisseur, il devra refuser tout commentaire et signaler cette approche au Vice Président – Relations avec les investisseurs au siège du groupe Harsco.

III. SERVIR NOS COMMUNAUTÉS AVEC INTÉGRITÉ (SUITE À LA PAGE SUIVANTE)

RESPONSABILITÉS ENVERS L'ENVIRONNEMENT

Harsco s'engage à protéger l'environnement, les ressources naturelles et la santé de tous.

Notre engagement va plus loin que le simple respect des lois environnementales et nous demande d'intégrer des pratiques écologiquement saines dans notre processus de décisions commerciales. Celles-ci comprennent:

- **Audits environnement**

Par des audits officiels Harsco évaluera continuellement l'impact écologique de nos exploitations et de nos produits et s'efforcera d'en éliminer les risques inacceptables pour nos clients, nos employés, nos voisins et les communautés où nous travaillons.

- **Affectation des ressources**

Harsco affectera les ressources adéquates et prendra les mesures nécessaires pour minimiser l'impact écologique des exploitations présentes et passées.

- **Systèmes de gestion de l'environnement**

Tous les sites de Harsco utilisent des systèmes de gestion de l'environnement conformes aux lois et réglementations environnementales et à ce qu'on considère en général une "bonne gestion" de l'environnement. Avec son objectif de progrès constant, notre performance écologique est un facteur important de notre processus de révision de la gestion.

- **Programmes de contrôle de l'environnement**

Chaque site de Harsco suit des programmes de contrôle de la gestion de l'air, de l'eau et des déchets. Préférence est donnée aux technologies, aux procédures et aux traitements alternatifs réduisant déchets et émissions.

- **Optimisation de l'énergie**

Tous les employés de Harsco sont encouragés à utiliser efficacement l'énergie et les ressources naturelles dans nos exploitations. Préférence est donnée aux sources d'énergie renouvelables et écologiquement sûres.

- **Gestion des déchets**

Les sites de Harsco doivent se débarrasser des déchets, dangereux ou non, d'une manière écologiquement responsable. Les installations commerciales de traitement des déchets dangereux seront régulièrement inspectées afin de s'assurer que nous utilisons uniquement celles qui sont en conformité avec des normes acceptables.

COOPÉRER AUX REQUÊTES ET INVESTIGATIONS GOUVERNEMENTALES

Nos directeurs, cadres et employés peuvent, dans le cours normal de leurs activités, se trouver en contact avec des fonctionnaires du gouvernement responsables de faire appliquer la loi, menant par exemple des inspections ou des investigations. Vous êtes encouragés à garder à l'esprit les directives suivantes lorsque vous coopérez à une requête ou investigation gouvernementale:

- Il faut que les directeurs, cadres et employés de Harsco traitent les fonctionnaires du gouvernement avec honnêteté et sincérité.

- Toute investigation ou inspection gouvernementale doit être immédiatement signalée au service légal du groupe, ou aux Ressources Humaines, selon le cas. Dans le cas de tels contacts, il faudra noter le nom de l'inspecteur, son titre, et l'organisme qu'il représente. Si le contact se fait en personne, demandez à voir une pièce d'identité, et demandez le but de l'investigation ou de la requête. Lorsque ces renseignements, identité complète et intentions du visiteur, seront obtenus, il faudra consulter au plus vite le service légal /Ressources Humaines du groupe Harsco, de préférence avant toute autre conversation.
- Il est crucial de signaler immédiatement au service légal de Harsco toute demande sous forme de convocation, de citation à comparaître, d'injonction ou tout autre document légal demandant une comparution ou une réponse. Le document légal original devra être envoyé immédiatement au service légal du groupe.

III. SERVIR NOS COMMUNAUTÉS AVEC INTÉGRITÉ (SUITE À LA PAGE SUIVANTE)

IDÉES NON SOLLICITÉES

Harsco a pour politique générale, de ne pas considérer les idées ou divulgations exprimées par des personnes étrangères à la Société, et d'agir avec circonspection dans les rares cas où il serait bien venu de les considérer.

Une "idée non sollicitée" comprend tout concept technique, commercial ou autre concernant n'importe quel aspect des activités de Harsco : produits, processus, procédures, designs, inventions, méthodes, promotions ou publicités, soumis verbalement ou par écrit par une personne ou une société extérieure à Harsco sans qu'un accord établissant les obligations de Harsco ait été signé et examiné par le service légal du groupe. Une "idée non sollicitée" comprend aussi tout concept présenté par un employé de Harsco qui n'aurait pas signé un accord de confidentialité.

Si vous recevez une "idée non sollicitée", vous devez immédiatement transmettre l'information au Président de votre Division. Celui-ci déterminera si, exceptionnellement, Harsco a intérêt à évaluer cette idée. Si la décision est positive, il existe des procédures particulières à appliquer, définies dans le manuel Harsco's Accounting and General Manual.

ACTIVITÉS ET CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Les lois et les pratiques internationales concernant l'activité politique des sociétés commerciales varient, mais Harsco n'utilisera jamais les fonds, le matériel, les produits les installations de la Société ou tout autre don ou avantage pour obtenir d'un fonctionnaire, candidat ou parti politique un quelconque avantage illicite.

De temps en temps, la Société peut communiquer des informations sur des sujets politiques pouvant affecter nos affaires. Pour certains employés, la Société offre une participation volontaire à HARSCOPAC, un comité d'action politique non partisan qui sollicite des contributions de soutien pour des candidats politiques favorables au commerce. Cependant, jamais Harsco ne dira à ses employés comment voter. Cette décision vous appartient.

Si vous désirez vous engager directement dans la politique, il vous faut bien comprendre que cela doit se faire dans votre propre temps, avec vos propres ressources. Le temps, les biens ou le matériel de la Société ne peuvent pas être utilisés pour des activités politiques personnelles.

LOBBYING/GROUPES DE PRESSION

Les activités de lobbying /groupes de pression pouvant être entreprises au nom de la Société sont soumises à des règles explicites et strictes et peuvent également exiger une divulgation officielle. Toute activité de ce type, menée au nom de la Société, devra être préalablement approuvée par le juriste du groupe, le Harsco General Counsel.

IV. VOTRE RÔLE

Les responsabilités que nous partageons tous en tant que directeurs, cadres et employés de Harsco menant nos affaires avec intégrité, exigent que nous n'hésitions pas à parler franchement quand il le faut. Même s'il est évidemment impossible de prévoir toutes les éventualités, vous devez garder à l'esprit les principes fondamentaux suivants.

Lorsque:

- vous n'êtes pas sûr et avez besoin de conseils.
- vous croyez sincèrement que quelqu'un fait, ou va faire quelque chose qui enfreindrait les règles de ce Code de conduite.
- vous croyez que vous avez peut-être été en faute.

SIGNALER DES INFRACTIONS AU CODE - A QUI S'ADRESSER

Les questions, problèmes ou préoccupations concernant la conduite des affaires peuvent souvent être résolus avec votre supérieur immédiat. Mais si vous soupçonnez une infraction à ce Code de conduite, vous devez contacter le Responsable Éthique de votre site/division, ou celui du siège social du groupe.

Lorsque vous signalez une éventuelle infraction au Code de conduite, vous avez le choix de mentionner votre nom ou de rester anonyme. On ne cherchera pas à identifier les rapports anonymes. Sachez cependant que l'anonymat risque de rendre le rapport moins efficace et de gêner l'enquête. Harsco fera néanmoins de son mieux pour donner suite aux rapports anonymes.

Si, en tant que cadre, un employé vous signale une infraction, vous devez l'encourager à signaler l'infraction à un Responsable Éthique. S'il refuse, vous devrez signaler l'infraction vous-même au Responsable Éthique dans les 24 heures après en avoir été informé. Ne pas le faire serait en soi une infraction au Code de Conduite.

Les noms et les numéros de téléphone de ces Responsables Éthique figurent sur le tableau d'affichage officiel de votre site, de votre Division ou de votre unité.

ALLÉGATIONS NON FONDÉES

Des allégations non fondées pouvant nuire injustement aux réputations, il est important d'être extrêmement prudent avant d'avancer quoi que ce soit. Les plaintes doivent être faites sérieusement et doivent toujours s'en tenir aux faits aussi exacts que possible.

Q Mon chef m'a ordonné de faire quelque chose que je pense être illégal. Que faire?

R Il n'est jamais acceptable d'enfreindre la loi, même si votre supérieur le demande. Vous devez lui parler pour vous assurer de bien comprendre la situation. Si vous avez toujours des doutes, il faut suivre les procédures de reporting du Code de conduite et informer un Responsable Éthique.

SOUSSION CONFIDENTIELLE DE PLAINTES OU D'INQUIÉTUDES CONCERNANT DES QUESTIONS DE COMPTABILITÉ OU D'AUDIT

Les plaintes ou inquiétudes concernant les contrôles comptables de Harsco ou d'autres domaines s'y rattachant sont particulièrement graves. Il existe plusieurs méthodes pour signaler ce type de préoccupations, y compris lettres, courriels, ou numéros de téléphone verts. Les détails de ces méthodes figurent sur votre tableau d'affichage ou sur l'Intranet du groupe Harsco. Il est aussi possible de contacter n'importe quel membre du Comité d'Audit du Conseil d'administration de Harsco. Tous les rapports seront traités aussi confidentiellement que possible. Les soumissions pourront rester anonymes et on ne cherchera pas à en identifier la source.

LES REPRÉSAILLES NE SERONT PAS TOLÉRÉES

Harsco ne tolérera aucunes représailles ou autres formes de harcèlement contre un directeur, cadre ou employé ayant de bonne foi signalé une faute ou soulevé des questions. Une allégation faite "de bonne foi" ne signifie pas que

celle-ci soit finalement prouvée, mais seulement que la personne l'ayant faite croit sincèrement en la véracité de ses informations.

Toute personne s'engageant dans des représailles ou le harcèlement de quelqu'un ayant de bonne foi soulevé des questions ou fait un rapport, s'exposera à de sévères mesures disciplinaires, comprenant la possibilité d'un licenciement immédiat.

DÉROGATIONS

Dans des circonstances particulières, Harsco peut accorder certaines dérogations à un directeur, cadre ou employé pour certaines actions ou activités qui seraient autrement considérées comme des infractions à ce Code de conduite. Les demandes de dérogations devront être faites directement à la direction du groupe Harsco, qui, le cas échéant formulera sa recommandation au comité de gouvernance du conseil d'administration de Harsco, le Nominating and Governance Committee. Ce comité s'occupera de toute divulgation publique requise via le site Internet de la Harsco Corporation et les autres moyens appropriés.

V. CONCLUSION

Il est bien entendu que des directives spécifiques ne peuvent pas traiter toutes les situations où existe un risque d'action inappropriée, illégale, ou immorale.

Si vous soupçonnez une infraction au Code de conduite de Harsco, vous devez contacter le Responsable Éthique désigné de votre site ou de votre Division, ou alors vous adresser au Responsable Éthique du siège social du groupe. Les noms et les numéros de téléphone de ces responsables figurent sur votre tableau d'affichage officiel.

Harsco

Harsco Corporation

350 Poplar Church Road
P.O. Box 8888
Camp Hill, PA 17001-8888 USA

T 717.763.7064

F 717.763.6424

E info@harsco.com

W www.harsco.com