



Code de Conduite

Version 1.0

Toute version imprimée de ce document est destinée à servir de référence uniquement. Les utilisateurs de ce document sont personnellement responsables de l'utilisation de la version officielle et de la vérification de l'intégralité des copies et de la version officielle.



Chers collaborateurs, chers partenaires

En raison de son A.D.N de valeurs (Respect, Humilité, Esprit d'équipe, Agilité, Engagement) et du projet qu'il développe, le Groupe PICOT est très sensible aux questions éthiques.

Nos valeurs, portées par l'ensemble des collaborateurs, ont constitué un véritable facteur clé de succès ayant permis au Groupe PICOT de devenir l'un des leaders français et européens de la protection périmétrique.

Nous souhaitons poursuivre notre responsabilité sociétale par le renforcement de la prévention des faits de corruption à travers l'adoption du présent Code de Conduite.

Le respect des règles anti-corruption est, de surcroît, d'une importance cruciale pour le Groupe PICOT, puisqu'une violation de cette réglementation serait susceptible d'affecter l'image de marque acquise auprès de nos clients et partenaires, et nous exposerait à des poursuites civiles et pénales. À ce titre, le Groupe PICOT attend de ses dirigeants, collaborateurs, et partenaires qu'ils se conforment au présent Code de Conduite.

Chacun d'entre nous doit agir de manière responsable et exemplaire, en s'engageant à la fois au niveau individuel et collectif, tant au sein de notre Groupe qu'avec l'ensemble de nos partenaires.

Dans le cadre de notre activité industrielle et commerciale, les principes d'éthiques et d'intégrité énoncés dans le présent Code de Conduite constituent, plus qu'un guide, les véritables piliers devant gouverner nos comportements vis-à-vis de nos clients, fournisseurs et partenaires.

Le Conseil d'administration approuve pleinement le présent Code de Conduite et les mesures prises par la direction générale pour garantir le respect des normes les plus strictes en matière d'éthique et de conformité.

Nous demandons expressément à nos directeurs et responsables qu'ils montrent l'exemple et veillent à ce que ce code soit correctement compris et appliqué par tous les collaborateurs du Groupe. Le Groupe PICOT attend de ses partenaires commerciaux qu'ils adhèrent aux mêmes principes.

À cette fin, nous invitons toutes les parties prenantes à se familiariser avec notre Code de Conduite, à le mettre en pratique dans leurs activités quotidiennes.

Nous comptons sur votre engagement individuel et collectif.

*Wim Deblauwe
Président du Conseil d'Administration*

*Grégory Lepage
Directeur Général*

Table des Matières

INTRODUCTION ET CHAMP D'APPLICATION	3
STANDARDS ETHIQUES	3
1. CONFORMITÉ	4
a. Lois et Règlements	4
b. Lutte contre la corruption	4
c. Blanchiment de capitaux	5
d. Antitrust et concurrence déloyale	5
e. Sanctions économiques et contrôles des exportations	5
f. Protection des données	5
g. Confidentialité	5
h. Droits de propriété	6
i. Image et Réputation de la Société	6
j. Charte informatique	6
2. PARTENAIRES COMMERCIAUX	7
a. Relations avec les Partenaires Commerciaux	7
b. Dons, Mécénat et Sponsoring	7
c. Conflits d'Intérêt	7
d. Cadeaux et Invitations	8
3. SALARIÉS	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
a. Droits de l'homme et Libertés Fondamentales	9
b. Environnement de travail	9
c. Egalité des chances et non-discrimination	9
d. Non-discrimination	9
e. Santé et Sécurité	10
4. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	11
5. ACTIONS DU GROUPE	11
a. Mesures et contrôles du Groupe	11
b. Protection des lanceurs d'alerte	11
c. Mesures disciplinaires	12
d. Amélioration continue	12
e. Contact	12
GLOSSAIRE	13
PRINCIPAUX TEXTES DE REFERENCE	2

Introduction et Champ d'application

Le Groupe PICOT (PICOT SAS et l'ensemble de ses filiales directes ou indirectes) s'engage à exercer ses activités dans le respect des normes éthiques et morales les plus strictes, ainsi que des lois et réglementations en vigueur dans chacun des pays où il opère. Tout en poursuivant cet engagement, le Groupe PICOT a toujours cherché à perpétuer les valeurs qui lui ont permis de devenir un leader du marché :

- Offrir à ses clients la meilleure ingénierie et la meilleure qualité de produit, tout en assurant une durabilité à long terme ;
- Perpétuer des valeurs fondatrices fortes, notamment en ce qui concerne les normes de qualité élevées, la passion du travail bien fait, le respect de toutes les parties prenantes et la responsabilité sociale de l'entreprise ; et
- Développer et promouvoir les talents locaux.

Le présent Code de Conduite a pour objet de décrire les principes, valeurs et pratiques clés auxquels le Groupe PICOT s'engage à adhérer. Le Code de Conduite est un document de référence pour tous les directeurs, cadres et collaborateurs du Groupe PICOT, qui sont tenus de s'y conformer strictement. En interne, l'ignorance du Code de Conduite n'est pas une excuse. Tous les directeurs et responsables sont chargés de diffuser le Code de Conduite et de veiller à ce qu'il soit compris et appliqué de manière efficace.

Le Code de Conduite s'applique également aux parties prenantes externes (fournisseurs, clients, sous-traitants, consultants...) et définit nos attentes concernant leur comportement et leurs normes éthiques. Celles-ci sont tenues d'appliquer des normes équivalentes à celles du Groupe PICOT, et de remédier à tout manquement.

Les fournisseurs sont spécifiquement tenus de s'engager et de respecter la Charte Achats Responsables, qui fait partie intégrante du Programme Conformité du Groupe PICOT.

Standards Ethiques

Le Groupe PICOT s'engage fermement à garantir les normes les plus élevées en matière d'éthique, d'honnêteté, d'intégrité, d'équité, de transparence et d'impartialité, et attend le même engagement de la part de toutes les parties prenantes internes et externes.



En aucun cas, la poursuite de l'intérêt de l'entreprise ne peut justifier un comportement inapproprié ou illégal. A ce titre, le Groupe PICOT n'hésitera pas à mettre fin aux relations d'affaires ou d'emploi avec toute personne adoptant un comportement contraire aux engagements énoncés dans le présent Code de Conduite.

1. CONFORMITÉ

a. Lois et Règlements

Le Groupe PICOT s'engage à respecter l'ensemble des lois et réglementations qui s'appliquent à ses activités, ainsi que les normes sociales et environnementales pertinentes, et attend le même engagement de la part de toutes les parties prenantes internes et externes. Le non-respect des lois et réglementations applicables peut exposer le Groupe, ainsi que ses administrateurs, ses dirigeants et ses collaborateurs, à des actions en justice, y compris d'un point de vue pénal.

Si les lois ou réglementations applicables établissent des normes plus strictes que celles établies dans le présent Code de Conduite, ces normes doivent prévaloir. Inversement, si le Code de Conduite fixe des normes plus strictes, ce sont ces dernières qui doivent prévaloir.

Outre les lois et règlements qui s'appliquent à ses activités, PICOT a adopté et mis en œuvre des politiques, procédures, lignes directrices et règles internes régissant ses activités quotidiennes, que tous les directeurs, cadres et collaborateurs sont tenus de respecter. Toute infraction ou cas de non-respect des lois et règlements applicables, ainsi que des politiques, procédures, lignes directrices et règles internes, peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

b. Lutte contre la corruption



Le Groupe PICOT applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de corruption et de trafic d'influence, telles qu'elles sont définies dans le Glossaire.

Il est **strictement interdit à toutes les parties prenantes internes et externes d'offrir ou de payer, de rechercher ou d'accepter, directement ou indirectement, des avantages de quelque nature que ce soit, et d'exercer des pressions illicites, afin d'obtenir ou de conserver un avantage indu.** Le Programme Conformité du Groupe PICOT illustre les types de comportement qui sont interdits et qui pourraient être qualifiés de corruption ou de trafic d'influence. Les comportements concernés sont les suivants :

- le versement ou l'acceptation de pots-de-vin ou de commissions occultes, qu'ils soient versés directement ou indirectement ; et
- les paiements de facilitation (paiement de petites sommes à des agents publics afin d'accélérer ou de garantir l'exécution d'une action dans le cadre de la conduite normale des affaires).

Plus généralement, tout paiement à un tiers doit être effectué en échange d'un service et correspondre à un prix légitimement convenu.

Exemples de situations à haut risque :



- *Offrir des vacances tous frais payés par un fournisseur à un collaborateur avec lequel le fournisseur négocierait autrement : le fournisseur se rendrait coupable de corruption active et le collaborateur qui accepterait se rendrait coupable de corruption passive.*
- *Offrir à un fournisseur un billet pour un salon professionnel afin d'obtenir des prix favorables.*
- *Offrir un dîner dans un restaurant étoilé à un agent public pour lui donner accès à son carnet d'adresses.*

Tous les collaborateurs sont invités à examiner notre Programme Conformité afin de s'assurer qu'ils en respectent les principes à tout moment.

c. Blanchiment de capitaux

Le Groupe PICOT condamne fermement les pratiques de blanchiment d'argent et s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables visant à lutter contre de telles pratiques.

Si une transaction vous semble suspecte ou inappropriée, ou si vous pensez qu'elle pourrait enfreindre les lois ou réglementations applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, veuillez porter la question à l'attention de votre supérieur hiérarchique, du Directeur Juridique du Groupe ou du Responsable de la Conformité du Groupe.

d. Antitrust et concurrence déloyale

Le droit de la concurrence garantit que les entreprises se livrent à une concurrence loyale sur le marché. Le Groupe PICOT s'engage à respecter toutes les lois et réglementations en matière de concurrence en vigueur dans les pays où le Groupe exerce ses activités. À ce titre, toutes les parties prenantes internes et externes doivent s'abstenir de pratiques contraires aux lois et réglementations sur la concurrence, y compris en ce qui concerne la participation, à titre personnel ou par l'intermédiaire de tiers, à des pratiques concertées ou à des accords illicites par le biais d'ententes, de plans, d'arrangements ou de comportements coordonnés entre concurrents, notamment en ce qui concerne les prix, les marchés, les parts de marché ou les clients.

e. Sanctions économiques et contrôle des exportations

Le Groupe PICOT attache une grande importance au respect des accords internationaux, ainsi que des lois et règlements applicables en matière de sanctions économiques et de contrôle des exportations, pour les pays dans lesquels le Groupe exerce ses activités. Aucune transaction ayant un lien direct ou indirect avec des États, des entités, des organisations ou des personnes faisant l'objet de sanctions internationales, quelle que soit sa taille, ne peut être exécutée si elle ne respecte pas les programmes de sanctions existants.

f. Protection des données

Le Groupe PICOT s'engage à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les données personnelles sont traitées de manière appropriée et en conformité avec les lois et réglementations applicables en matière de protection des données, ainsi qu'avec les politiques, procédures et instructions pertinentes du Groupe. Aucune information personnelle ne sera communiquée ou distribuée à des tiers sans le consentement préalable de la partie intéressée, sauf si cela est nécessaire et autorisé par la loi.

g. Confidentialité

Chaque collaborateur est responsable du maintien de la confidentialité des informations qui lui sont confiées.

Les informations qui constituent des informations commercialement sensibles, des secrets commerciaux ou industriels, ou des données personnelles, doivent être particulièrement protégées.



Les informations librement accessibles au public ne sont pas considérées comme des informations confidentielles, pour autant que leur divulgation ne résulte pas d'une violation d'une obligation de confidentialité.

Le Groupe PICOT assure la confidentialité de ces informations et s'interdit de rechercher des données confidentielles, sauf si la communication a été dûment autorisée et s'effectue dans le respect des lois et règlements applicables. Chaque collaborateur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations auxquelles il a accès dans le cadre de ses activités professionnelles ou de celles des personnes travaillant sous sa responsabilité. Les partenaires commerciaux du Groupe PICOT ne peuvent traiter les informations confidentielles du Groupe d'une manière autre que celle spécifiquement autorisée par le Groupe PICOT.

h. Droits de propriété

Tous les collaborateurs ont la responsabilité de protéger les biens et les actifs du Groupe PICOT. Il s'agit d'éléments tangibles, tels que les fonds de l'entreprise, les fournitures et le matériel informatique, et d'éléments intangibles, tels que la propriété intellectuelle (y compris les brevets, les marques et les secrets commerciaux), les réseaux et le savoir-faire que les collaborateurs développent ou auxquels ils ont accès dans le cadre de leur travail pour le Groupe PICOT. À tout moment, les collaborateurs doivent prendre des mesures pour protéger les biens et les actifs du Groupe PICOT, notamment en évitant les discussions publiques impliquant des informations exclusives ou sensibles, et en protégeant les actifs concernés contre les dommages, les mauvais traitements et le vol.

Le Groupe PICOT s'engage également à faire respecter les droits des tiers en respectant et en protégeant leur propriété physique et intellectuelle ainsi que leurs actifs. À cet égard, le Groupe ne s'engagera pas dans des activités impliquant l'utilisation, la reproduction, la distribution ou la modification non autorisée de la propriété ou de la propriété intellectuelle et des actifs de tiers sans leur consentement explicite. A cet égard, toute utilisation d'un actif de propriété intellectuelle doit être strictement conforme aux limites d'autorisation accordées par le détenteur des droits.

i. Image et Réputation du Groupe

Tous les collaborateurs ont le devoir de protéger l'image et la réputation du Groupe dans toutes les situations. A cet égard, toute communication susceptible d'avoir un impact sur l'image ou la réputation du Groupe PICOT doit être soigneusement examinée et contrôlée. A cet égard, les principes de professionnalisme, de compétence, de disponibilité, de respect et d'équité doivent être strictement suivis.

Toutes les déclarations aux médias ou les réponses aux demandes de renseignements pertinentes doivent être coordonnées et traitées par le Groupe PICOT. Si vous représentez le Groupe à l'extérieur, vous devez demander une autorisation préalable avant de faire toute déclaration à cet égard.

Les collaborateurs doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils partagent des informations sur le Groupe par le biais de canaux de médias sociaux internes ou externes. À cet égard, ils ne doivent pas partager d'informations confidentielles, exclusives, insultantes, offensantes ou dévalorisantes pour les collaborateurs, le Groupe PICOT ou toute autre partie prenante externe. Ils doivent également veiller à respecter les règles et réglementations en matière de confidentialité des données lorsqu'ils publient des photos d'individus ou de groupes.

j. Charte informatique

Les ressources informatiques du Groupe PICOT doivent être utilisées de manière responsable et uniquement à des fins légitimes.

Tous les équipements informatiques du Groupe (y compris, mais sans s'y limiter, les ordinateurs, les réseaux, les imprimantes, le courrier électronique et les téléphones) sont la propriété de PICOT et doivent être utilisés à des fins professionnelles, conformément aux exigences établies dans la charte informatique de PICOT. L'utilisation personnelle de ces appareils est autorisée, mais elle doit être limitée à ce qui est raisonnable et nécessaire dans les circonstances et ne doit pas interférer avec les tâches professionnelles correspondantes.

Afin de promouvoir la transparence, ainsi qu'une utilisation responsable et sûre de ses systèmes et équipements informatiques et de communication, PICOT a adopté une charte informatique sur l'utilisation correcte de ces systèmes et équipements. Nous invitons tous les collaborateurs à lire et à se familiariser avec cette charte et à l'appliquer dans leurs activités quotidiennes.

2. PARTENAIRES COMMERCIAUX

a. Relations avec les Partenaires Commerciaux

Le Groupe PICOT accorde une grande importance aux relations avec ses partenaires commerciaux externes, tels que les fournisseurs, les entrepreneurs et les consultants. L'ambition du Groupe PICOT est de collaborer avec les meilleurs fournisseurs du marché afin d'allier service, qualité et maîtrise des coûts en proposant des solutions innovantes. Les fournisseurs sont spécifiquement tenus de s'engager et de respecter la Charte Achats Responsables de PICOT, qui fait partie intégrante du Programme Anti-Corruption du Groupe PICOT.

Le Groupe s'engage également à fournir à ses clients des produits et des services de haute qualité, tout en garantissant l'efficacité, la croissance, l'innovation et la durabilité. Toute personne impliquée dans la négociation de contrats ou de projets clients doit s'assurer que les déclarations, les communications et les présentations faites aux clients sont véridiques et exactes. Tous les collaborateurs ont l'obligation de protéger les informations sensibles et confidentielles des clients.

En raison des engagements du Groupe PICOT, il est interdit d'établir et de maintenir des relations avec des tiers qui, entre autres, (i) sont impliqués dans des activités illégales, (ii) ne possèdent pas les compétences commerciales, l'intégrité et la fiabilité requises, (iii) empêchent le développement humain et ne respectent pas les droits de l'homme ou les droits du travail des personnes.

Le respect des règles et principes énoncés dans le présent Code de Conduite et dans la Charte Achats Responsables est une condition préalable à l'établissement et à la poursuite de toute relation commerciale avec les partenaires commerciaux de PICOT. Le non-respect de ces règles peut donc entraîner le non-établissement ou la rupture de la relation commerciale avec ces partenaires, ainsi que des actions en justice dans le cadre de l'application de la réglementation.

b. Dons, Mécénat et Sponsoring

Les dons, mécénats et sponsoring ne doivent jamais être effectués dans un but de corruption, doivent toujours être conformes à toutes les lois et réglementations applicables, ainsi qu'aux politiques et procédures du Groupe PICOT, et doivent être effectués uniquement au profit d'organisations ou de bénéficiaires connus et réputés.



Toute décision d'impliquer le Groupe PICOT dans des activités de dons ou de mécénat est soumise à l'approbation préalable du directeur de l'entreprise concernée et nécessite la signature d'un contrat validé par la Direction Juridique.

c. Conflits d'Intérêt

Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque les intérêts personnels d'un administrateur, d'un directeur ou d'un collaborateur (ou d'un tiers avec lequel l'administrateur, le directeur ou le collaborateur entretient une relation étroite) entrent en conflit ou sont susceptibles d'entrer en conflit avec les intérêts du Groupe PICOT et pourraient compromettre ou donner l'impression que cette relation pourrait compromettre l'exercice impartial et objectif des fonctions de l'administrateur, du directeur ou du collaborateur.

Les exemples suivants constituent des situations susceptibles de créer un conflit d'intérêts :

- *Détenir une participation dans un tiers qui se trouve être client, concurrent ou fournisseur de PICOT (ou qui sollicite de le devenir), dès lors que ce lien peut avoir une incidence sur un processus décisionnel ;*
- *Avoir des liens familiaux avec un autre collaborateur du Groupe ou d'une société en relation avec le Groupe, dès lors que ces liens peuvent avoir une incidence sur un processus décisionnel ; ou*

- *Avoir une relation étroite avec un fournisseur ayant soumis une offre en réponse à un appel d'offres et faire partie du processus de sélection.*

Tous les directeurs, cadres et collaborateurs doivent éviter toute situation qui constitue ou pourrait constituer un conflit d'intérêts et qui pourrait compromettre leur impartialité et leur comportement éthique.

Les directeurs, les cadres et les collaborateurs qui se trouvent dans une situation entraînant un conflit d'intérêts réel ou potentiel sont tenus de le signaler à leur supérieur hiérarchique, au Directeur Juridique du Groupe ou au Responsable de la Conformité du Groupe. Si la situation est signalée au supérieur hiérarchique, celui-ci doit ensuite communiquer le conflit d'intérêts réel ou potentiel au Directeur Juridique du Groupe ou au Responsable de la Conformité du Groupe. Toute situation de ce type sera ensuite traitée par le Comité de Conformité du Groupe, qui déterminera les mesures d'atténuation nécessaires, le cas échéant.

d. Cadeaux et Invitations

Bien que les cadeaux symboliques et les invitations standard fassent partie intégrante de la conduite des affaires, les collaborateurs doivent veiller à ne pas offrir ou accepter des cadeaux ou des invitations qui pourraient être perçus comme excessifs ou qui semblent destinés à influencer la prise de décision, car de tels avantages pourraient être interprétés comme des pots-de-vin.

Tout cadeau ou invitation ne peut être autorisé que s'il répond aux règles générales suivantes :

- (i) être raisonnables et adaptés à l'occasion ou aux circonstances ;
- (ii) être légaux dans les pays de l'offrant et du bénéficiaire ;
- (iii) être effectuées de manière ouverte et transparente ; et
- (iv) respecter les règles de seuil.

L'ensemble des règles et conditions applicables est détaillé au sein d'une politique spécifique du Programme Conformité du Groupe.

Tout paiement ou remboursement de frais de voyage doit avoir un but professionnel légitime et ne pas être destiné uniquement à l'agrément du bénéficiaire.

Quel que soit le montant en jeu, il est interdit d'offrir ou d'accepter l'utilisation gratuite d'équipements ou d'autres objets de valeur, des remises personnelles, de l'argent liquide, des actions, des parts et des titres de participation, ainsi que des services gratuits commercialement injustifiés (tels que l'assurance, les travaux de réparation ou d'amélioration). En outre, l'offre ou l'acceptation de cadeaux et d'invitations par des collaborateurs participant à des activités de passation de marchés est interdite à tout moment au cours des procédures d'appel d'offres ou de passation de marchés.

3. COLLABORATEURS

a. Droits de l'homme et Libertés Fondamentales

Le Groupe PICOT s'engage à protéger les droits de l'homme et à promouvoir un traitement équitable et respectueux des individus au sein du Groupe et de ses chaînes d'approvisionnement. À cet égard, Le Groupe s'engage notamment à éliminer toute forme de travail illégal, forcé ou obligatoire (y compris le travail des enfants), à accorder une attention particulière aux catégories de travailleurs susceptibles d'être exploités (en particulier les migrants, le cas échéant), en veillant à ce que leurs pratiques de recrutement et d'emploi, leur liberté de mouvement et leur rémunération soient exemptes de toute discrimination, et à interdire tout type de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est effectué, peut compromettre la santé, la sécurité, l'intégrité ou la moralité.

D'autres engagements pertinents pour l'engagement du Groupe PICOT à promouvoir les droits de l'homme et les libertés fondamentales sont détaillés dans les paragraphes suivants.

b. Environnement de travail

Dans le cadre de ses engagements, le Groupe PICOT vise à respecter pleinement les droits sociaux et à favoriser le dialogue avec les collaborateurs, tout en promouvant la valeur, le bien-être et le développement des ressources internes. À cet égard, le Groupe s'engage à se conformer aux réglementations applicables en matière de travail et de syndicats (en respectant pleinement le droit de tous les collaborateurs à participer à des syndicats et à des organisations de travailleurs, et à négocier collectivement), tout en protégeant la santé et la sécurité des collaborateurs et des autres parties prenantes. L'autorité et la supervision internes doivent être exercées avec équité et impartialité, tout comportement susceptible de porter atteinte à la dignité des collaborateurs étant expressément interdit.

c. Egalité des chances et non-discrimination

Le Groupe PICOT s'engage à offrir l'égalité des chances en matière d'emploi à tous les collaborateurs et candidats qualifiés, afin de donner à chacun la possibilité de contribuer et de réussir. En tant que telles, les demandes d'emploi doivent être évaluées uniquement sur la base de l'adéquation entre les profils des candidats et les besoins pertinents et les exigences de l'entreprise.

Le Groupe PICOT s'engage également à valoriser, encourager, soutenir et intégrer une main-d'œuvre diversifiée et un lieu de travail inclusif pour tous les collaborateurs. Les décisions en matière d'emploi, y compris l'embauche, l'évaluation des performances, la promotion, la rémunération et le développement, seront prises uniquement sur la base de facteurs objectifs, notamment le mérite, les qualifications, les performances et d'autres considérations commerciales.

Le Groupe ne tolère aucune forme de discrimination fondée, entre autres, sur l'âge, la race, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la santé, le handicap, l'état civil, l'orientation sexuelle, les convictions politiques ou l'appartenance à un syndicat.

d. Non-discrimination

Le Groupe PICOT vise à protéger l'intégrité morale de ses collaborateurs en garantissant leur droit de travailler dans un environnement qui respecte pleinement la dignité humaine. En conséquence, les actes de violence physique ou psychologique, le harcèlement sexuel ou tout autre comportement portant atteinte à un individu, à ses croyances, à sa dignité et à ses préférences ne seront pas tolérés par le Groupe.

Les collaborateurs et les autres parties prenantes qui pensent avoir été victimes de discrimination, de harcèlement ou de violence ne doivent pas hésiter à signaler les faits pertinents conformément à

la politique de dénonciation du Groupe, afin que les allégations pertinentes puissent être correctement évaluées en interne.

e. Santé et Sécurité

La santé et la sécurité de tous les collaborateurs est une priorité absolue pour nous. C'est pourquoi le Groupe PICOT s'engage à respecter toutes les réglementations applicables en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que les normes industrielles. Pour atteindre cet objectif, le Groupe PICOT soutient fermement la promotion d'une culture de la sécurité et de la santé au travail en mettant en œuvre des initiatives de prévention, d'information et de formation, et en encourageant un comportement responsable de la part de tous les partenaires commerciaux.

4. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe PICOT reconnaît l'importance de la protection de l'environnement et prend en compte les impacts écologiques dans toutes ses décisions commerciales, afin de contribuer au développement durable des territoires dans lesquels elle opère par des actions ciblées. À cet égard, le Groupe PICOT s'engage à respecter toutes les lois et réglementations environnementales applicables, notamment en matière de pollution, de gestion des déchets et de consommation d'énergie.

Dans le cadre de son engagement à promouvoir le développement économique et la création de valeur tout en favorisant le développement durable, le Groupe PICOT se concerta régulièrement avec les parties prenantes concernées afin, notamment, d'améliorer les performances en matière de développement durable et de réduire l'impact de ses produits sur l'environnement. Tous les collaborateurs ont la responsabilité de contribuer à la réalisation de ces objectifs par leur propre comportement.

5. ACTIONS DU GROUPE

a. Mesures et contrôles du Groupe

Afin d'assurer la conformité avec les réglementations anticorruption applicables, le Groupe PICOT met en œuvre des mesures et des contrôles spécifiques destinés à prévenir, identifier et sanctionner tout cas de corruption ou de trafic d'influence dans le cadre de ses activités. À cet égard, le Groupe a élaboré et mis en œuvre un programme de conformité qui repose sur les éléments clés suivants :

- Mise en place d'une organisation dédiée à la conformité, composée d'un Comité de Conformité du Groupe et d'un Responsable de la Conformité ;
- Réalisation d'une cartographie des risques visant à identifier et à atténuer les risques de corruption et de trafic d'influence ;
- Adoption de politiques et de procédures spécifiques visant à prévenir les cas de corruption et de trafic d'influence ;
- Communication efficace et formation périodique sur le Programme Conformité du Groupe PICOT ;
- Adoption et mise en œuvre d'une procédure de diligence raisonnable à l'égard des tiers concernant le maintien et la surveillance des parties prenantes externes concernées ;
- La mise en œuvre d'un système de contrôle comptable interne conçu pour garantir que le Groupe PICOT établit et conserve des livres, des registres et des comptes justes et exacts ; et
- Le soutien et l'engagement fermes des directeurs et des cadres du Groupe à l'égard de la politique de tolérance zéro du Groupe PICOT concernant toutes les formes de corruption et de trafic d'influence.

b. Protection des lanceurs d'alerte

Conformément à son engagement éthique, aux engagements énoncés dans son Code de Conduite et à sa volonté d'encourager un dialogue ouvert avec les parties prenantes concernées, le Groupe PICOT a adopté une politique d'alerte conçue pour permettre aux collaborateurs et aux autres parties prenantes concernées de faire part, de manière confidentielle et anonyme si nécessaire, de leurs préoccupations ou de signaler toute mauvaise conduite connue ou potentielle, toute violation du Code de Conduite, des autres politiques et procédures du Groupe ou des lois et réglementations applicables, sans subir de représailles, de discrimination ou de harcèlement.

Que vous soyez un collaborateur, un dirigeant ou un administrateur, un entrepreneur indépendant ou un partenaire commercial, le Groupe PICOT vous demande de faire part de vos préoccupations de bonne foi concernant ses pratiques commerciales en soumettant des rapports pertinents en ligne via l'outil d'éthique et de signalement du logiciel Whistleblower

(<https://whistleblowersoftware.com/secure/9b551e9e-1dde-43b2-b83c-ac143bdcc56d/channel-select>).

Bien que le Groupe encourage les collaborateurs à soumettre des alertes via l'outil Whistleblower Software, les collaborateurs peuvent également soumettre des rapports via l'un des canaux suivants:

- par courrier électronique au Directeur Juridique du Groupe (legal.compliance@picot-group.com) ; ou
- par courrier électronique au Directeur des Ressources Humaines du Groupe (hr.compliance@picot-group.com).

Le Groupe s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour protéger les personnes qui soumettent un rapport de bonne foi, ainsi que toutes les personnes qui les ont aidées. Le fait de soumettre, sciemment et délibérément, de faux rapports ou des rapports contenant de fausses déclarations, de divulguer des informations trompeuses ou d'agir de mauvaise foi dans le cadre de la politique d'alerte peut donner lieu à des actions disciplinaires ou à des poursuites judiciaires conformément aux lois applicables.

Pour plus de détails sur la manière de faire un rapport ou sur la protection accordée aux personnes qui le font, veuillez vous référer à la politique d'alerte du Groupe, qui décrit également les processus internes d'évaluation et d'enquête sur les rapports.

c. Mesures disciplinaires

Le respect des règles et principes énoncés dans le présent Code de Conduite fait partie intégrante de toute relation de travail ou d'affaires impliquant le Groupe.

Le non-respect par les collaborateurs de ces règles et principes, des obligations légales et réglementaires pertinentes, ou des règles énoncées dans le Code de Conduite peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires conformément à la réglementation applicable.

d. Amélioration continue

Ce Code doit être respecté par toutes les parties prenantes concernées et doit être porté à leur attention par tous les moyens appropriés, y compris par le biais de formations et d'autres initiatives destinées à les sensibiliser. Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de se familiariser avec ce Code de Conduite et de consulter ses supérieurs hiérarchiques pour toute précision concernant l'interprétation ou l'application des règles et principes établis dans ce Code de Conduite.

Le Groupe PICOT s'engage à réviser et à mettre à jour régulièrement ce Code de Conduite, chaque fois que nécessaire, pour corriger ou améliorer son contenu, ou s'aligner sur l'évolution des normes juridiques ou éthiques et des pratiques commerciales.

e. Contact

Si vous avez des questions ou des demandes concernant ce Code de Conduite, n'hésitez pas à contacter le Directeur Juridique du Groupe ou le Responsable de Conformité du Groupe (legal.compliance@picot-group.com).

* * *

Glossaire

La **Corruption**, dont la définition varie selon le cadre juridique applicable, comprend généralement tout acte par lequel une personne sollicite ou accepte un cadeau, une promesse ou toute sorte d'avantage pour elle-même ou pour un tiers, en échange de l'exécution, du défaut de accomplir ou retarder l'exécution d'un acte entrant dans le cadre de ses responsabilités, devoirs ou mandats, au profit d'un tiers. Les avantages pertinents peuvent consister en avantages directs (tels que de l'argent liquide, des biens ou des services, des remises, la libre exécution des travaux) ou indirects (tels que l'embauche d'un parent ou d'un ami, le paiement d'une dette pour quelqu'un). La corruption peut impliquer une personne agissant à titre privé (corruption privée) ou à titre public (corruption publique).

Le **trafic d'influence**, dont la définition varie également selon le cadre juridique applicable, s'applique généralement à une situation dans laquelle une personne utilise illicitement son influence réelle ou supposée afin d'obtenir des certifications, un emploi, des contrats ou toute autre décision favorable à un tiers. d'une autorité publique ou d'un bureau administratif en échange d'un avantage.

Les **Informations Confidentielles** sont les informations ou données liées ou appartenant à une personne physique ou morale, dont la communication et/ou l'utilisation est limitée et/ou interdite par la loi ou par contrat. Les informations confidentielles peuvent être de toute nature, telles que :

- Stratégie d'entreprise non publiée ;
- Programmes de recherche et développement actuels ou futurs, innovations technologiques, technologies avancées, inventions, fusions ou acquisitions planifiées, investissements ou désinvestissements ;
- Les informations reçues des clients ou partenaires, telles que leurs plans/modèles de développement ou tout autre type d'informations dont la communication n'a pas été explicitement autorisée ;
- L'existence et le détail des négociations en cours avec des partenaires ou des clients ;
- Informations financières (données réelles ou provisoires) avant leur publication

Les **Données Personnelles** sont définies comme toute information relative à une personne physique identifiée ou identifiable (« personne concernée »). Toute personne identifiable est une personne qui peut être identifiée, directement ou indirectement. Lorsqu'une personne n'est pas identifiable, les données sont dites anonymes. La protection des données personnelles est régie par des lois dont la violation peut constituer une infraction pénale

La **discrimination** vise à désavantager des personnes pour des raisons interdites par la loi, en fonction de leur origine, de leur statut familial, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur vulnérabilité particulière résultant de leur situation économique, apparente ou connue de l'auteur, de leur nom, de leur lieu de résidence. résidence, état de santé, perte d'autonomie,

handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, capacité de s'exprimer dans une langue autre que le français, appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à un groupe ethnique, une nation, une race ou une religion présumée spécifique.

Le **travail des enfants** concerne tout travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et mental. Le terme est défini par la Convention de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 (n° 138) et la Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182), ainsi que par la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Le **travail forcé**, est défini par la Convention de l'OIT sur le travail forcé, ONU, 1930 (n°29), et comprend tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une quelconque peine et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte volontairement.

Le **blanchiment d'argent** consiste à traiter les produits du crime pour dissimuler leur origine illégale et leur donner une apparence légitime.

Le **harcèlement moral** est le recours répété à des propos ou à des comportements ayant pour but ou pour effet de dégrader les conditions de travail d'une autre personne, susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Il s'agit d'un délit pénal.

Le **harcèlement sexuel** est l'utilisation répétée d'un langage ou d'un comportement à caractère sexuel ou sexiste qui porte atteinte à la dignité d'une personne en étant dégradant ou humiliant. Cela peut avoir lieu au travail ou en dehors. Il s'agit d'une infraction pénale.

Principaux textes de référence

La Convention des Nations Unies contre la corruption est un traité international établi par l'ONU adopté le 31 octobre 2003. Elle organise un corps de standards, de règles et de mesures à la disposition des signataires pour renforcer leur régime juridique de lutte contre la corruption.

La loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (**US Foreign Corrupt Practices Act - FCPA**), promulguée en 1977, interdit généralement le versement de pots-de-vin à des fonctionnaires étrangers pour les aider à obtenir ou à conserver des marchés sous peine de sanctions pénales et civiles.

Le **UK Bribery Act**, cette loi de 2010 crée une infraction au titre de sa section 7, qui peut être commise par des organisations commerciales qui n'empêchent pas les personnes qui leur sont associées de corrompre une autre personne en leur nom. Une organisation qui peut prouver qu'elle a mis en place des procédures adéquates pour empêcher les personnes qui lui sont associées de verser des pots-de-vin pourra se défendre contre l'infraction prévue à la section 7.

La **loi pour la transparence, l'action contre la corruption et la modernisation de la vie économique (Loi Sapin 2 du 9 décembre 2016) (France)** prévoit la mise en œuvre de divers mécanismes internes de prévention de la corruption dans les entreprises et les administrations, contrôlés par une nouvelle structure, l'Agence Française Anticorruption (AFA), également chargée de la coordination administrative en la matière et compétente de prononcer des sanctions administratives.

Les **Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)** portent notamment sur la liberté syndicale, le droit de négociation collective, l'abolition du travail forcé, l'élimination des pires formes de travail des enfants et l'élimination de la discrimination.

La **Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales**, adoptée en 1997, établit des normes rendant la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales une infraction pénale. Elle prévoit également des principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales relatifs à la mise en œuvre de ses dispositions.

Les **principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales**, adoptés en 1976, constituent un ensemble de recommandations faites par les pays membres de l'OCDE et par d'autres pays adhérents aux entreprises multinationales pour les inciter à adopter un comportement responsable dans leurs activités dans plusieurs domaines, dont les droits de l'homme, la responsabilité de la chaîne d'approvisionnement, l'environnement, la protection des consommateurs, la lutte contre la corruption et la concurrence.

L'ONU et le Conseil de l'Union européenne ainsi que des pays peuvent adopter des mesures restrictives financières ou commerciales (aussi appelées des « **embargos** » ou des « **sanctions** ») à l'encontre de personnes physiques, morales ou d'entités. Ces mesures prennent la forme d'interdictions et de restrictions au commerce de biens, de technologies ou de services ciblés avec certains pays, de mesures de gel des fonds et ressources économiques et parfois de restrictions à l'accès aux services financiers.

L'objectif des contrôles à exportation est de contrôler tous types d'exportations étant susceptibles d'être détournés d'un usage civil pacifique pour un détournement participant au développement d'armes de destruction massive, d'armes chimiques ou biologiques, ou vecteurs d'armes, tout en facilitant et sécurisant le commerce légitime. Un contrôle des exportations est également effectué concernant des exportations vers des pays sous sanctions y compris sous embargo. Il existe aussi des dispositions spécifiques (par exemple en France) relatives au contrôle des matériels de guerre qui reposent sur un principe général de prohibition conduisant à soumettre l'ensemble du secteur de la défense et de ses flux au contrôle de l'Etat. Enfin, il existe des dispositions spécifiques concernant le contrôle des matériels nucléaires. Les règles sur le contrôle à l'exportation sont émises à plusieurs niveaux, dont le niveau de l'Union européenne et des Etats Unis.

La **Charte internationale des droits de l'homme, contenant la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international sur les droits civils et politiques et le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels** : ces documents constituent l'ensemble des textes fondamentaux qui protègent en droit international, les droits de la personne. La Déclaration universelle des droits de l'homme est le document clé qui a marqué l'histoire des droits de l'homme. Adoptée en 1948 par l'Assemblée Générale des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme énonce les droits de l'homme essentiels et les libertés fondamentales auxquels peuvent prétendre sans discrimination tous les enfants et toutes les femmes du monde entier.

Le **Règlement Général de Protection des Données (RGPD)** est un texte réglementaire européen qui encadre le traitement des données de manière égalitaire sur tout le territoire de l'Union Européenne. Il est entré en application le 25 mai 2018.