

**CODE DE CONDUITE,
DE RESPONSABILITÉ SOCIALE
ET D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE
AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ
PAINTSYS**



Le **Code de Conduite, de Responsabilité Sociale et d'éthique professionnelle** d'une entreprise est fondé sur les valeurs de l'entreprise. Il a pour objet de garantir que l'ensemble des employés et des dirigeants d'une société vivent et agissent conformément à ces valeurs.

Il est destiné à fournir une compréhension précise de la conduite attendue de la part de tous nos employés indépendamment de leur position dans l'entreprise

Pour ces motifs, **PAINTSYS** a établi son **Code de Conduite et de responsabilité sociale** et elle s'engage à s'assurer du bon respect du présent code dans ses locaux.

PAINTSYS s'engage à mener ses activités de manière éthique et responsable et dans le respect des lois.

PAINTSYS attend également de ses fournisseurs qu'ils soient en accord avec les exigences instaurées par ces politiques.

Des règles reconnues, telles que la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme** ou encore les **Conventions de l'Organisation Internationale du Travail** ont servi de guides à la préparation de notre **Code de Conduite et de Responsabilité Sociale**.



TABLE DES MATIERES

1.	PRÉAMBULE : LANCEMENT D'ALERTE ET VIOLATION DE NOTRE POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ	Error! Bookmark not defined.
2.	RESPECT DES LOIS	Error! Bookmark not defined.
3.	PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL	Error! Bookmark not defined.
4.	CONFIDENTIALITE DES AFFAIRES	Error! Bookmark not defined.
5.	REPOSABILITE FINANCIERE DE L'ENTREPRISE....	Error! Bookmark not defined.
6.	ETHIQUE DES AFFAIRES	Error! Bookmark not defined.
6.1	Corruption.....	15
6.2	Cadeaux, avantages en nature, dons et sponsoring	15
6.3	Conflits d'intérêts	16
6.4	Fraude.....	17
6.5	Libre concurrence	17
6.6	Propriété Intellectuelle	18
6.7	Contrôle à l'exportation et sanctions économiques	18
7.	INTERDICTION DE DISCRIMINATION ET DE HARCELEMENT	Error! Bookmark not defined.
8.	RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES	Error! Bookmark not defined.
9.	HORAIRES DE TRAVAIL	Error! Bookmark not defined.
10.	INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS	Error! Bookmark not defined.
11.	INTERDICTION OU TRAVAIL FORCÉ	Error! Bookmark not defined.
12.	LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE .	Error! Bookmark not defined.
13.	DROITS A LA TERRE, AUX FORÊTS, A L'EAU ET EXPULSION FORCEEE	Error! Bookmark not defined.
14.	UTILISATION DE FORCE DE SECURITE PRIVEE OU PUBLIQUE	Error! Bookmark not defined.
15.	SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL....	Error! Bookmark not defined.
16.	ENVIRONNEMENT	Error! Bookmark not defined.



1 . PRÉAMBULE

LANCEMENT D'ALERTE ET VIOLATION DE NOTRE POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ





Pour que notre Code de Conduite, de Responsabilité Sociale et d'Éthique Professionnelle soit l'affaire de tous et se sente investi d'une responsabilité de le faire respecter, chacun doit avoir la possibilité de rapporter des situations ou comportements constituant une violation de nos engagements.

Ainsi, si vous avez connaissance de situations ou d'actions constituant une infraction à cette Politique de Responsabilité, vous devez contacter dans les plus brefs délais la Direction qui est garante du respect de la politique RSE de **PAINTSYS**.

Chacun doit user de ce droit de signaler une irrégularité de façon responsable et ne doit signaler des problèmes que lorsqu'il y a raisonnablement lieu de croire qu'il y a bien eu infraction.

Une enquête sera menée pour tout signalement. Un rapport sera émis à l'issue d'une enquête circonstanciée. Une décision sera prise pouvant aller d'un simple rappel à l'ordre jusqu'à une sanction disciplinaire. Chaque dossier sera traité au plus tard dans les 30 jours suivant le signalement dans une stricte confidentialité.

Aucune action ne pourra être menée contre tout lanceur d'alerte à la suite d'une déclaration de bonne foi relative à un problème de déontologie. De même, la Direction ne tolérera aucune représailles de la part d'une personne contre un employé qui aura soulevé un problème ou fait un rapport de bonne foi. Nous nous engageons à mettre en place des mesures appropriées pour garantir la sécurité de tout lanceur d'alerte.

L'anonymat des lanceurs d'alerte sera respecté.



2. RESPECT DES LOIS





Toutes les activités commerciales de **PAINTSYS** doivent respecter les exigences juridiques nationales et internationales en vigueur. **PAINTSYS** doit en outre se conformer aux règles et réglementations anti-corruption passive et active en vigueur, pour l'ensemble de ses activités commerciales.



3. PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL



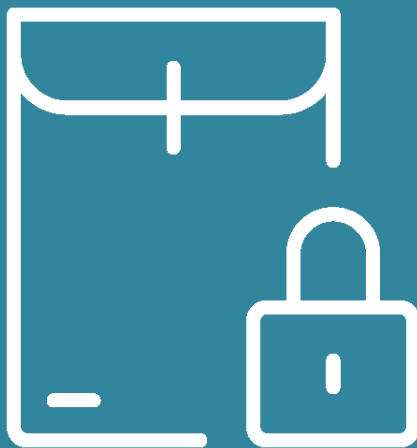


PAINTSYS s'engage à mettre en œuvre toutes dispositions visant à respecter la loi du 20 juin 2018 dite RGPD (**Règlement Général sur la Protection des Données**).

Ainsi tous les collaborateurs de **PAINTSYS** bénéficient des droits suivants :

- Respect du principe de protection des données personnelles et de la vie privée imposées par le règlement ;
- Information préalable à tout nouveau traitement de données et consentement préalable le cas échéant ;
- Capacité de prouver que les traitements de données à caractère personnel mis en œuvre respectent les règles applicables, notamment via l'adhésion à des codes de conduite et l'obtention d'une certification ;
- Information des personnes de manière claire et concise, de la durée de conservation des données, de leurs droits et des voies de recours disponibles ;
- Limitation de l'accès à un nombre limité de personnes à ces données ;
- Possibilité pour les personnes dont les données sont traitées d'exercer leurs droits (à l'oubli, à la portabilité des données, de limitation... etc.)

4 . CONFIDENTIALITE DES AFFAIRES





Chaque collaborateur, lors de ses échanges quotidiens et ses interactions avec les parties prenantes externes à la société, s'engage à :

- Protéger la confidentialité des affaires en respectant les accords conclus et les principes de confidentialité contre toute divulgation non autorisée ;
- Limiter strictement la divulgation des informations aux seules personnes concernées et autorisées ;
- Conserver et protéger toutes les données confidentielles dont il a la charge.

5. REPONSABILITE FINANCIERE DE L'ENTREPRISE





PAINTSYS respecte l'article L.232 du Code du commerce qui oblige les entreprises à publier leurs comptes annuels auprès du Greffe du Tribunal du Commerce chaque année après la clôture de l'exercice comptable.

PAINTSYS s'engage à ce que les comptes publiés donnent une image fidèle et sincère de la situation financière de l'entreprise.

6. ETHIQUE DES AFFAIRES





PAINTSYS communique les principes éthiques qui doivent guider la conduite des affaires de ses collaborateurs mais également de ses partenaires commerciaux, notamment en ce qui concerne le respect des lois et réglementations, la prévention de toute forme de corruption, y compris de trafic d'influence, et des conflits d'intérêts.

6.1 Corruption

PAINTSYS interdit strictement la corruption sous quelle que forme que ce soit, et entend la prévenir en respectant les lois anti-corruption applicables dans chaque pays où **PAINTSYS** est présent.

PAINTSYS fait preuve à cet égard d'une tolérance zéro. La corruption active consiste à offrir ou à promettre illégalement et à tout moment à une personne, directement ou indirectement, un avantage visant à l'inciter à agir ou à s'abstenir d'agir. Par « offrir » un avantage, on entend offrir toute chose dotée de valeur (argent bien sûr, mais aussi par exemple bons, invitations diverses, cadeaux, dons, promesse d'embauche, remboursement de frais de déplacement, etc.).

6.2 Cadeaux, avantages en nature, dons et sponsoring

Tout collaborateur doit se poser la question de savoir si un cadeau, une faveur ou une invitation, reçu ou offert, ne vise pas à influencer celui qui reçoit vis-à-vis de celui qui offre. Les collaborateurs de **PAINTSYS**, de même que ses partenaires commerciaux, ne doivent jamais promettre, offrir, donner, demander ou accepter des biens ou services tels que des cadeaux, prestations ou divertissements, afin d'obtenir un avantage ou d'exercer une quelconque influence. Le fait de solliciter, accepter ou encourager l'octroi de cadeaux de la part de fournisseurs, clients ou partenaires actuels ou potentiels peut entraîner un conflit d'intérêts, voire un acte de corruption.



La valeur des cadeaux ne permettant pas à elle seule de conclure à l'existence d'un conflit d'intérêts ou d'un acte de corruption, chaque collaborateur est invité à faire preuve de transparence vis-à-vis de sa hiérarchie et de vigilance quant à la raison et la légitimité de l'offre. De même, les dons et sponsoring doivent être transparents, dûment justifiés.

Tout projet de don à une association caritative doit avoir été préalablement audité et approuvé. En cas de doute, le collaborateur doit se rapprocher de sa hiérarchie et consulter les procédures locales applicables.

6.3 Conflits d'intérêts

Les collaborateurs de **PAINTSYS** ne doivent pas se placer dans des situations où leurs intérêts personnels ou ceux de leur famille ou de leurs proches pourraient diverger des intérêts de **PAINTSYS**, ou risqueraient de compromettre l'indépendance de leur jugement, leur intégrité professionnelle, ou encore l'image ou la réputation de **PAINTSYS**. C'est ce qu'on appelle une situation de conflits d'intérêts.

Les situations suivantes peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts et sont à proscrire, car elles vont à l'encontre des intérêts de la société :

Travailler, même à titre bénévole, pour un tiers avec des intérêts divergents de ce ceux de la société.

- Entretenir des intérêts personnels, financiers ou commerciaux et des situations qui pourraient interférer dans les actions et/ou la prise de décision de **PAINTSYS**.
- Entretenir des relations de travail inappropriées avec son supérieur hiérarchique ou son subordonné.
- Recevoir des cadeaux ou des invitations pouvant influencer son jugement.
- Influencer la sélection ou le choix d'un prestataire pour servir ses intérêts personnels ou ceux de proches.



Lorsqu'un collaborateur est confronté à un risque de conflit d'intérêts, il doit en informer aussitôt sa hiérarchie et s'abstenir de toute immixtion dans les relations que la société entretient avec le tiers concerné, tant qu'une solution n'aura pas été trouvée.

6.4 Fraude

La fraude correspond généralement à l'acte de tromper un individu ou une entreprise afin de l'inciter à fournir illégalement de l'argent, des biens ou d'autres ressources importantes.

Des exemples fréquents en matière de fraude couvrent :

- La contrefaçon ;
- L'usurpation d'identité ;
- Les virements bancaires falsifiés ou frauduleux ;
- Les cyber-attaques. La lutte contre la fraude constitue un engagement éthique essentiel pour la bonne conduite de nos affaires et une vigilance constante est requise. Tout acte de fraude est répréhensible et des mesures disciplinaires peuvent être mises en place.

6.5 Libre concurrence

Le droit de la concurrence vise à garantir que toutes les entreprises se livrent à une concurrence loyale afin d'offrir des produits et services de qualité et aux meilleurs prix. Nous croyons à la concurrence libre, ouverte et loyale, facteur de progrès économique et social s'exerçant tant sur les prix que sur la qualité et l'étendue de l'offre, dans l'intérêt du client.

Nous entendons nous conformer strictement aux réglementations applicables en matière de concurrence partout où **PAINTSYS** exerce une activité.



6.6 Propriété Intellectuelle

Il est primordial de respecter les droits de propriété intellectuelle, les secrets industriels et commerciaux, ainsi que toute autre information confidentielle, exclusive ou sensible de **PAINTSYS**.

6.7 Contrôle à l'exportation et sanctions économiques

PAINTSYS s'engage à respecter toutes les lois applicables en matière de contrôles à l'exportation et de sanctions économiques, cruciales pour la sécurité nationale et internationale. Nous nous conformons aux directives des autorités compétentes. Toute violation des réglementations ou de nos politiques internes sera sévèrement sanctionnée, y compris par des mesures disciplinaires et des poursuites légales. Nous encourageons le signalement des activités suspectes. Grâce à l'amélioration continue, nous garantissons notre adaptation aux évolutions législatives et le maintien de notre conformité.

7.
INTERDICTION DE
DISCRIMINATION ET DE
HARCÈLEMENT





PAINTSYS ne tolère aucune sorte de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, de brimades ou de comportements humiliants, qu'ils soient psychologiques, sexuels ou relevant de l'abus de pouvoir.

Il est de la responsabilité de chacun de ne pas se comporter d'une manière qui pourrait nuire à la dignité et aux droits des autres.

Cette règle s'applique dès le recrutement et vise à garantir l'égalité des chances, des salaires et des responsabilités au sein de la société en évitant soigneusement toute discrimination et en respectant le droit des femmes, des minorités et des ethnies.

Par discrimination, on entend toute distinction, exclusion ou préférence liées à l'origine, le sexe, l'âge, l'apparence ou tout autre critère discriminant susceptible de limiter l'égalité ou les opportunités de traitement, aussi bien lors du recrutement ou en poste, et qui serait basée sur la race, la couleur, le sexe. La religion, les opinions politiques, l'âge, l'origine nationale ou sociale, les obligations familiales ou sur toute autre considération de cet ordre.

Sans pratiquer une discrimination positive, la société vise à obtenir une diversité équilibrée en termes de sexe et d'origine.

Le harcèlement correspond à tout schéma répétitif et volontaire de comportement hostile, abusif ou humiliant, qu'il s'agisse de commentaires verbaux, d'actions ou de gestes, portant atteinte à la dignité ou au bien-être psychologique de la personne et entraînant une dégradation de l'environnement de travail. Il peut prendre de multiples formes (remarques dégradantes, offensantes ou grossières, rumeurs ou moqueries, menaces, demande d'exécution de tâches rabaissantes, maintien à l'écart et isolement, etc.



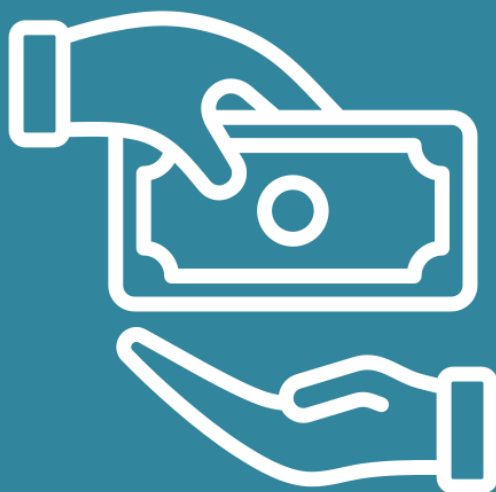
En particulier, le harcèlement sexuel est une intimidation ou coercition de nature sexuelle et la promesse indésirable ou inappropriée de récompenses en échange de faveurs sexuelles.

Il peut inclure une série d'actions allant de transgressions mineures à l'abus sexuel ou l'agression sexuelle.

Le harcèlement peut faire l'objet de sanctions disciplinaires et le cas échéant, de poursuites pénales.

PAINTSYS s'engage également à promouvoir un milieu du travail exempt de toute forme de harcèlement.

8. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES





PAINTSYS garantit qu'aucun salaire ne sera inférieur au salaire légal minimum. La société ne déduira ni ne retient tout ou partie d'un salaire par mesure disciplinaire ou n'impose à quiconque des conditions d'emploi forcées. Les rémunérations versées aux employés devront être conformes aux lois salariales et aux conventions collectives en vigueur, notamment en matière de salaire minimum et d'heures supplémentaires ainsi qu'aux avantages accordés de droit.

9. HORAIRES DE TRAVAIL





PAINTSYS s'engage à ce que les restrictions juridiques en vigueur en matière de durée légale du travail soient respectées. La durée maximale hebdomadaire du travail est définie par le droit national : toutefois, elle n'excédera pas 48 heures normales et 12 heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont limitées en fonction des obligations juridiques et contractuelles locales. Les employés bénéficieront d'au moins un jour de congé par semaine, sauf circonstances exceptionnelles limitées dans le temps. La répartition du travail permet des pauses de repos dans la mesure nécessaire à ne pas nuire à la sécurité et à la santé des employés.

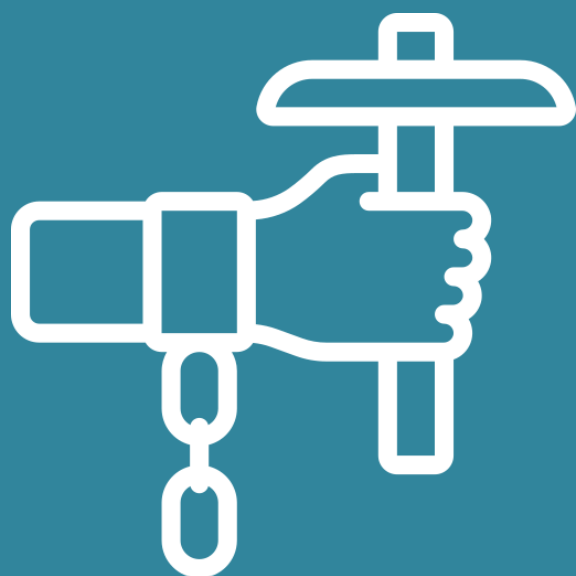
10. INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS





PAINTSYS n'emploie pas de mineurs de moins de 15 ans, sauf lorsque la loi le permet et, en tout état de cause, n'emploie pas de mineurs de moins de 14 ans. Au cas où une loi en vigueur stipule un âge d'emploi minimum supérieur à 15 ans ou qu'elle définit une scolarité obligatoire au-delà de l'âge de 15 ans, cette limite s'appliquera. Les programmes généraux d'éducation ou de formation que des enfants suivraient à l'école ou dans d'autres institutions n'entrent pas dans le cadre de cette limite. Le personnel jeune ne pourra exercer d'activité susceptible d'être dangereuse ou qui interférerait avec son éducation, ou qui serait nuisible à sa santé ou à son développement physique, mental, social, spirituel ou moral.

11. INTERDICTION OU TRAVAIL FORCÉ





PAINTSYS n'a pas et n'aura jamais recours au travail forcé ou obligatoire, c'est-à-dire tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelle qu'elle soit et pour lequel la dite personne ne s'est pas volontairement proposée. De plus, la rétention de pièces d'identité du personnel entrant est interdite.

12. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE





PAINTSYS reconnaît et respecte la liberté d'association de ses employés, ainsi que leur droit à choisir librement leurs représentants. Elle s'engage également à ce que les représentants du personnel ne soient victimes d'aucune discrimination. L'entreprise reconnaît en outre le droit à la négociation collective du personnel.

13.

DROITS A LA TERRE, AUX FORÊTS,
A L'EAU ET EXPULSION FORCEE





PAINTSYS travaille avec ses fournisseurs pour s'assurer que nos chaînes d'approvisionnement respectent les droits à la terre, aux forêts et à l'eau. Nous encourageons nos fournisseurs à adopter des pratiques éthiques et socialement responsables, et nous sommes transparents sur l'origine de nos matières premières.

Nous rejetons toute forme d'expulsion forcée liée à nos activités.

14 .
UTILISATION DE FORCE DE
SECURITE PRIVEE OU PUBLIQUE

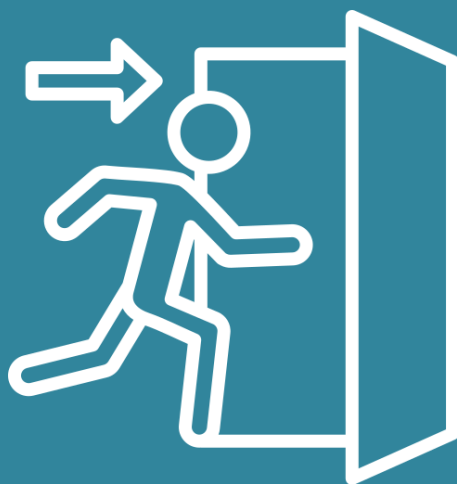




Le site de la société n'étant pas un site sensible, il ne nécessite pas l'emploi de sécurité privée ou publique.

15.

SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL





PAINTSYS veille à se conformer aux obligations légales en matière de santé et sécurité au travail et s'assure que le lieu de travail et son environnement ne met pas en danger l'intégrité physique ou la santé des salariés. Des actions visant à réduire les causes d'accidents ou à améliorer les conditions de travail font l'objet de programmes permanents. Des formations en matière de sécurité et de santé sont mises à la disposition du personnel. Les employés doivent avoir accès à de l'eau potable, à des installations sanitaires et à des espaces sociaux, conçus et entretenus conformément aux obligations légales en vigueur. Le lieu de travail et son environnement doivent comporter des issues de secours, du matériel anti-incendie et une illumination conforme.

16. Environnement





Les procédures et les normes en matière de gestion des déchets, de manipulation et d'élimination des substances chimiques et autres matières dangereuses, du traitement des émissions et des effluents doivent être conformes aux exigences légales minimum ou les dépasser.

Fontaine, le 09.01.2026
D.Cebola & F.Dobrowolski
Direction Générale