



VERSION 05/23



Code de conduite

Sommaire

A propos du code de conduite	3
Respecter les lois et réglementations	4
Lutter contre le travail forcé et le trafic d'êtres humains	4
Lutter contre le travail des enfants	5
Lutter contre la discrimination	5
Lutter contre la corruption et le trafic d'influence	6
Prévenir les conflits d'intérêts	9
Lutter contre les pratiques anti-concurrentielles	10
Protéger l'information et les actifs de l'entreprise	10
Préserver l'environnement	11
Modalités de signalement et dispositif d'alerte	12
Cartographie des risques	13
Evaluation de la situation des clients et des fournisseurs	14
Procédures de contrôles comptables	14
Formation	14
Sanctions	14
Contrôle et évaluation interne des mesures du Code de conduite	15
Diffusion du Code de conduite	15
Entrée en vigueur	15
Modification	15

A propos du code de conduite

Le code de conduite de Paul Boyé Technologies s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise qu'ils soient dirigeants ou salariés, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, aux intérimaires ou aux stagiaires.

Il s'applique également aux prestataires extérieurs dans le cadre des missions à travers lesquelles ils représentent Paul Boyé Technologies.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de Paul Boyé Technologies de mener ses activités avec loyauté, intégrité et de connaître et d'appliquer les règles du présent Code de Conduite.

Le présent Code de conduite définit et illustre notamment les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Le présent Code de conduite est intégré au règlement intérieur de l'entreprise et a fait l'objet, à ce titre, de la procédure de consultation des représentants du personnel prévue à l'article L. 1321-4 du Code du travail.

Respecter les lois et réglementations

Chaque salarié doit respecter scrupuleusement les lois et réglementations ainsi que les obligations contractuelles qui s'appliquent dans l'exercice de ses fonctions.

Lorsqu'il existe un niveau différent d'exigence entre la norme ou la loi locale d'un territoire sur lequel l'entreprise intervient et le code de conduite de Paul Boyé Technologies, le salarié doit toujours opter pour la règle la plus exigeante.

Lutter contre le travail forcé et le trafic d'êtres humains

Paul Boyé Technologies proscriit toute forme d'esclavage moderne et de trafic d'êtres humains. Toute personne agissant au nom de Paul Boyé Technologies doit s'abstenir de participer ou de contribuer, directement ou indirectement, au travail forcé.

Le travail forcé est défini comme tout travail accompli contre son gré et sous contrainte d'une menace (recours à la violence ou à l'intimidation, rétention de salaire ou de papiers d'identité, menace de dénonciation aux autorités migratoires...). Le trafic d'êtres humains s'illustre par l'exploitation d'individus à travers le travail forcé, impliquant souvent le transport de ces individus à l'intérieur d'un pays ou au-delà des frontières.

Exemple de cas de travail forcé et de trafic d'êtres humains

Lors d'une visite chez un sous-traitant, vous constatez que des employés semblent contraints de travailler dans des conditions dangereuses. Vous découvrez que des salariés dorment sur le chantier et travaillent sans le matériel adéquat. Certains d'entre eux vous indiquent que l'entreprise bloque leurs salaires pour les obliger à poursuivre leur travail dans des conditions dangereuses, alors qu'ils voudraient quitter l'entreprise.

Le comportement à adopter :

Si les faits constatés sont avérés, vous devez informer immédiatement votre supérieur hiérarchique, votre référent RSE ou le comité éthique. Vous pouvez également le signaler par le biais du dispositif d'alerte. Une enquête sera menée auprès de l'entreprise sous-traitante pour prendre les décisions qui conviennent.



Lutter contre le travail des enfants

En accord avec les dispositions de l'Organisation internationale du travail, Paul Boyé Technologies s'interdit de recourir, directement ou indirectement, au travail des enfants.

Le travail des enfants est le fait d'avoir recours à des travailleurs n'ayant pas atteint l'âge légal du travail

Les législations locales sur l'âge minimum d'accès à l'emploi doivent être strictement respectées.

Exemple de cas de travail des enfants

Lors d'un audit chez l'un des sous-traitants de Paul Boyé Technologies, implanté dans un pays où le travail des enfants de moins de 15 ans n'est pas interdit, vous constatez que certains employés semblent très jeunes.

Le comportement à adopter :

Si vous êtes témoin de travail d'enfants ou que vous avez le moindre doute concernant une telle pratique chez un fournisseur ou sous-traitant, vous devez partager vos craintes à votre supérieur hiérarchique ou à votre référent RSE. Vous pouvez également utiliser le dispositif d'alerte.

Lutter contre la discrimination

Paul Boyé Technologies garantit à chacun des chances égales de recrutement, d'emploi et de développement professionnel et de promotion. Toute personne agissant au nom de Paul Boyé Technologies doit s'abstenir de tout comportement et propos discriminatoire notamment fondé sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, les activités syndicales, l'appartenance à une ethnie ou à une religion déterminée...

Paul Boyé Technologies s'engage à promouvoir la diversité au travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des seniors.

Exemple de cas de discrimination

Vous souhaitez promouvoir une de vos collaboratrices en poste depuis 5 ans. Elle vous a fait part de son intérêt et de sa motivation pour ce nouveau poste mais vous a également annoncé qu'elle attendait son deuxième enfant.

Le comportement à adopter

Votre décision doit être prise en vous basant uniquement sur les compétences et la capacité de votre collaboratrice à exercer ce poste.

Lutter contre la corruption et le trafic d'influence

La Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Loi Sapin II » renforce les exigences en matière d'éthique et de transparence des entreprises.

En vue de satisfaire aux exigences de la « Loi Sapin II », Paul Boyé Technologies a adopté le présent Code de conduite.

Paul Boyé Technologies proscrit toute forme de corruption et de trafic d'influence.

La corruption désigne le fait pour une personne investie d'une fonction déterminée (publique ou privée) de solliciter ou d'accepter un don ou un avantage quelconque en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

On distingue la corruption active (fait de proposer un don ou un avantage quelconque à la personne investie de la fonction déterminée) de la corruption passive (fait, pour la personne investie de la fonction déterminée, d'accepter le don ou l'avantage).

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de recevoir – ou de solliciter – des dons dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable. Le trafic d'influence peut être actif ou passif.

Ces infractions, qui sont rappelées par les articles 433-1, 445-1, 445-2 et 433-2 du Code Pénal, sont également interdites envers les personnes dépositaires de l'autorité publique, chargée d'une mission de service publique ou investie d'un mandat électif public.

Comment reconnaître les situations à risque ?

Au-delà d'une demande directe de versement d'un pot-de-vin, de nombreuses situations peuvent potentiellement être à risque et nécessitent une vigilance accrue.

Les signaux d'alerte peuvent être les suivants :

- Tiers spécifique requis ou recommandé par le client, sans aucune base légale ;
- Frais ou commissions anormalement élevés
- Hospitalité répétitive et/ou disproportionnée (repas, déplacements etc...)
- Modalités de paiement ou paiements inhabituels

Le présent Code de conduite fournit une liste d'exemples de situations susceptibles de représenter un risque de corruption ou de trafic d'influence afin de permettre aux collaborateurs de la Société d'identifier les situations à risque.

Relations commerciales avec nos partenaires

La Société sensibilise, lors de l'embauche et de façon régulière, les collaborateurs les plus concernés, au regard de la cartographie des risques définie ci-dessous, sur toute action ou omission susceptible de s'apparenter à un acte de corruption auprès des partenaires commerciaux, formellement proscrit.

Cadeaux, voyages, divertissement

Peuvent être autorisés certains dons, cadeaux, repas, voyages, divertissements et invitation.

Ainsi, sont notamment autorisés les dons, cadeaux, repas, voyages, divertissements et invitations ayant pour finalité des échanges sociaux ou commerciaux ordinaires, ou d'approfondir la compréhension des produits et services de la Société, exclusif d'une demande de traitement de faveur ou d'octroi de tout avantage.

A titre d'exemple, sont autorisés :

- Les dons d'objets publicitaires ou commémoratifs destinés à être distribués en grande quantité,
- Octroi de cadeaux saisonniers de faible valeur sur la base de coutume d'une Société locale,

Outre leur finalité commerciale, les dépenses engagées en cadeaux, repas, voyages et divertissement doivent être raisonnable en montant et en nature.

En ce sens, toute dépense engagée en cadeaux, repas, voyage et divertissement ne doit pas excéder le montant de 80 euros.

Au-delà, de telles dépenses ne doivent pas être trop fréquentes ou en marge de la politique commerciale menée par la Société.

Néanmoins, de telles dépenses ne doivent, en aucun cas, être engagées si l'objectif poursuivi est d'obtenir un avantage commercial pour la Société, un avantage personnel pour le collaborateur ou ses proches.

Exemple :

L'un des fournisseurs de Paul Boyé vous propose des billets pour assister à plusieurs compétitions sportives durant les futurs Jeux Olympiques avec hébergement et transport inclus.

Le comportement à adopter :

Vous devez refuser et expliquer la politique relative aux cadeaux et invitations. Vous devez également en informer votre manager ainsi que le comité éthique.

Dons ou donations

L'argent et les ressources de la Société ne doivent en aucun cas être utilisés pour faire des dons à des organisations de quelque nature que ce soit, sauf avec l'accord préalable de la Direction.

Pour qu'un don soit approuvé, il doit être adéquat dans les circonstances, ne pas donner l'impression d'être inapproprié, être cohérent avec l'éthique professionnelle et ne pas faire peser d'obligation sur le destinataire ou une autre personne. En outre, la Société ne doit pas avoir d'activité exceptionnelle, d'exigences d'approbation ou autres décisions discrétionnaires en attente auprès du destinataire ou d'une personne qui lui est liée.

Exemple de cas de corruption :

Un client exige, pour la signature définitive d'un contrat, le paiement d'une commission sous la forme d'une prestation de conseil délivrée par une société qu'il a lui-même choisi.

Le comportement à adopter :

Vous devez prévenir immédiatement votre supérieur hiérarchique et/ou le comité éthique. En aucun cas, cette proposition ne doit être acceptée.

Exemple de trafic d'influence actif

L'un des membres de votre service envisage d'engager un agent public en tant que consultant afin d'aider l'entreprise à obtenir une décision administrative favorable grâce à l'influence exercée par ce dernier sur la personne décisionnaire au sein de l'administration.

Le comportement à adopter

Vous devez informer votre collègue que cette pratique est interdite et est punie par la loi. Si vous constatez que votre collègue ne suit pas votre conseil, vous devez en informer immédiatement votre responsable hiérarchique, la direction ou le comité éthique par le biais du dispositif d'alerte.

Exemple de trafic d'influence passif

Un agent public avec lequel vous travaillez vous propose d'exercer son influence en votre faveur pour que votre entreprise obtienne un marché.

Le comportement à adopter

Vous devez refuser fermement cette proposition et devez préciser à votre interlocuteur que cette pratique est contraire à la loi et au présent code de conduite. Vous devez également en informer votre supérieur hiérarchique, la direction ou rédiger une alerte sur la plateforme dédiée.

Prévenir les conflits d'intérêts

Paul Boyé Technologies est particulièrement vigilant face au risque de conflit d'intérêt. Un conflit d'intérêt survient « lorsqu'une situation est susceptible d'interférer significativement dans l'exercice indépendant et objectif des fonctions d'un salarié et d'affecter sa capacité à agir dans l'intérêt de l'entreprise ».

Chaque collaborateur est tenu à un devoir de loyauté à l'égard de la Société. Il veille en conséquence à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité qui le placerait dans une situation de conflits d'intérêts avec la Société.

Lorsqu'ils sont, néanmoins, confrontés à un risque de conflits d'intérêts, les collaborateurs doivent, dans un esprit de transparence, en informer aussitôt leur 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.

Les conflits d'intérêts peuvent survenir lors d'un échange avec partenaire externe, lors du recrutement d'un proche...

Les situations qui peuvent aboutir à des conflits d'intérêts peuvent être les suivantes :

- S'engager ou avoir des intérêts dans une autre activité, entreprise ou emploi d'une manière qui interfère avec votre poste au sein de Paul Boyé Technologies ou pouvant constituer une violation du code du travail ou du code de conduite
- Avoir un mandat politique qui peut interférer avec son poste
- Être actionnaire dans une société concurrente

Exemple de conflit d'intérêt :

Vous êtes le décideur dans le processus de sélection d'un nouveau fournisseur et votre beau-frère est le représentant d'une des sociétés sélectionnées pour ce nouveau marché.

Le comportement à adopter :

Vous devez signaler ce conflit d'intérêt et demander à être remplacé par une personne neutre dans le processus de sélection du nouveau fournisseur.

Lutter contre les pratiques anti-concurrentielles

Paul Boyé Technologies ne prend part à aucune pratique visant à fausser, entraver, restreindre ou supprimer la libre concurrence. Les pratiques anti-concurrentielles sont par exemple des pratiques telles que les ententes visant à s'accorder sur les prix, ou à se répartir des parts de marché et appels d'offre.

Exemple de pratiques anti-concurrentielles :

Paul Boyé Technologies fait partie d'un groupe de travail qui réunit des acteurs d'un secteur. Au cours d'une réunion, une discussion intervient entre concurrents sur un important appel d'offres public en cours. Ces personnes laissent entendre qu'un accord entre plusieurs sociétés pourrait être trouvé afin de se répartir les lots.

Le comportement à adopter

Si des sujets comme la fixation des prix, la répartition des parts de marché ou des appels d'offre sont abordés, il est nécessaire de quitter immédiatement la pièce et de s'assurer que votre départ est enregistré. L'incident doit ensuite être remonté à votre supérieur hiérarchique ou être signalé sur la plateforme d'alerte.

Protéger l'information et les actifs de l'entreprise

Paul Boyé Technologies est particulièrement vigilant face à la protection des données personnelles et se dote des moyens adéquats pour garantir leur protection. Les différentes activités exercées au sein de Paul Boyé Technologies reposent sur l'échange et le traitement quotidien de données en lien avec l'activité de l'entreprise. La fuite d'informations, leur traitement erroné ou non maîtrisé peut entraîner des conséquences néfastes pour l'entreprise.

La protection de ces données est indispensable pour assurer la pérennité de l'entreprise ainsi que sa compétitivité. La maîtrise de l'information sensible de Paul Boyé Technologies et sa protection, quels que soient sa nature, son support et le lieu où elle se trouve, est essentielle.

Paul Boyé Technologies a ainsi mis en place une « charte du système d'utilisation du système d'information et de communication ». Son application au quotidien est de la responsabilité de chacun. Chaque salarié doit faire preuve de vigilance et doit contribuer au respect de cette charte.

L'entreprise est aussi particulièrement vigilante face à la protection de ses actifs (matériel, marchandises, données financières, technologies, idées, listes de clients...). Tout vol, détournement, utilisation non autorisée de ces actifs peut être passible de sanctions.

Exemple

Vous recevez par erreur un mail contenant des listes de données personnelles (noms, informations administratives, numéros de passeports ou cartes d'identité) via un mail.

Le comportement à adopter

Même si la divulgation de ces données est faite par erreur, elle demeure une violation des données personnelles et nécessite des mesures correctives. Vous devez immédiatement contacter la Direction des systèmes d'information ou à défaut votre supérieur hiérarchique pour l'informer et lui demander des conseils sur la marche à suivre.

Préserver l'environnement

Paul Boyé Technologies respecte l'ensemble des lois locales applicables en matière d'environnement et déploie tous les efforts nécessaires à sa protection. Toute personne agissant au nom de l'entreprise doit veiller à sa préservation.

Exemple

Lors d'un audit vous constatez que le fournisseur utilise certains produits considérés comme dangereux et interdit par la réglementation pour effectuer sa prestation. Cette société s'engage pourtant à respecter les réglementations environnementales et n'hésite pas à mettre en avant sa politique environnementale.

Le comportement à adopter

Les prestataires sont tenus de respecter au même titre que les salariés, les engagements de Paul Boyé Technologies en matière d'environnement. Si vous constatez un manquement à ces obligations, vous devez reporter la situation à votre responsable, au référent environnement ou RSE.

Modalités de signalement et dispositif d'alerte

Paul Boyé Technologies encourage ses salariés à signaler des actes potentiellement répréhensibles.

Le Code de Conduite ne peut aborder toutes les situations à risque possibles. Si vous avez des questions sur un sujet évoqué dans le présent document, n'hésitez pas à vous adresser à :

- Votre hiérarchie
- Un membre du comité éthique (composé des membres du CSE, du service RSE, du service des Ressources Humaines et de la Direction)

Pour tout signalement, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce en accord avec les valeurs et règles de l'entreprise ?
- Est-ce conforme aux règles inscrites dans ce Code de conduite ?
- Puis-je en toutes circonstances justifier de bonne foi mes actions ?
- Serais-je à l'aise si mes actions étaient rendues publiques en interne et en externe ?

Si la réponse à l'une des questions ci-dessus est « non » ou si vous avez un doute, les personnes susceptibles de vous aider peuvent être consultées : votre hiérarchie, votre responsable financier, un membre du comité éthique, ...

Comment alerter ?

Paul Boyé Technologies met à disposition des salariés et parties prenantes externes un dispositif d'alerte (<https://paulboyte.integrityline.com>) afin de permettre à chacun de signaler une atteinte aux règles de ce code de conduite et à l'éthique.

Qui peut émettre une alerte ?

Toute personne ou toute entité morale qui souhaite contribuer à l'amélioration de la politique éthique de Paul Boyé Technologies.

Champ d'application

Le lanceur d'alerte doit signaler de bonne foi les faits dont il a eu personnellement connaissance. Les faits signalés doivent concerner l'un des cas suivants :

- Un manquement aux règles du Code de conduite ;
- Un crime ou un délit ;
- Une violation grave et manifeste d'un engagement international, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale, de la loi ou du règlement ;
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général ;

- Une atteinte grave envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que de l'environnement liées aux activités de Paul Boyé Technologies

Les faits, informations ou documents couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical et le secret de la relation avocat/client sont exclus du champ de l'alerte.

Respect de la confidentialité et protection du lanceur d'alerte

Le dispositif d'alerte de Paul Boyé Technologies garantit la stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, de la ou des personnes mises en cause, ainsi que des informations recueillies.

Paul Boyé Technologies garantit une protection contre toutes représailles ou mesures discriminatoires, à tout lanceur d'alerte qui signale des faits, de bonne foi en respectant les règles inscrites dans la procédure consultable sur Intraqual ou sur <https://paulboyte.integrityline.com>.

Procédure d'alerte

Le dispositif d'alerte de Paul Boyé Technologies est accessible via la plateforme dédiée (<https://paulboyte.integrityline.com>). Cette adresse URL est accessible 7j/7 et 24h/24. L'étude de recevabilité de l'alerte est réalisée par le comité éthique de Paul Boyé Technologies.

Le lanceur d'alerte peut indiquer l'objet de son alerte et le détailler dans le formulaire dédié. Il reçoit sous 7 jours ouvrables maximum un accusé de réception. Le traitement d'une alerte jugée recevable, intervient dans un délai maximum de 3 mois, après sa réception, sans pour autant que ce délai ne constitue une limite pour assurer un traitement exhaustif de l'alerte. L'émetteur de l'alerte pourra être contacté via la messagerie sécurisée par l'un des membres du comité éthique s'il a besoin d'informations complémentaires ou pour lui confirmer le traitement ou l'état d'avancement du traitement de l'alerte.

Dans tous les cas, le traitement de l'alerte est réalisé dans le respect de la loi RGPD relatif au traitement et à la protection des données à caractère personnel.

Cartographie des risques

En complément du présent Code, la Société a mis en œuvre une cartographie des risques prenant la forme d'une documentation actualisée, le cas échéant, suite à la réalisation d'un risque, et destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition de la Société à des sollicitations externes aux fins de corruption, en fonction notamment des différents secteurs de la Société.

Cette documentation est accessible sur l'intranet de la Société.

Evaluation de la situation des clients et des fournisseurs

Afin de prévenir tout risque de corruption ou de trafic d'influence, la Société évalue la situation de ses clients en compte et de ses fournisseurs de premier rang.

A ce titre, la Société sollicite auprès de ses clients et fournisseurs, pour chaque ouverture de compte, les principales données juridiques et financières les concernant, afin de s'assurer de la véracité des renseignements communiqués.

Procédures de contrôles comptables

Tous les Représentants de la Société doivent conserver et tenir à jour des livres comptables et enregistrements exacts et se conformer aux contrôles internes de la Société. Tous les paiements ou transactions doivent être divulgués de façon exhaustive et précise et ne peuvent être masqués ou dissimulés.

A cette fin, la Société a mis en place des procédures de contrôles comptables, internes ou externes, destinées à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence. Ces contrôles sont réalisés par les services de contrôle comptable et financier de la Société.

Formation

Les cadres et personnels de la Société les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence seront sensibilisés et formés, le cas échéant, à la prévention et à la détection d'actes de corruption ou de trafic d'influence.

Lors de l'embauche, chaque salarié sera sensibilisé par son supérieur hiérarchique par la remise du présent code.

Par ailleurs, le contrôle de gestion sera particulièrement vigilant sur ces risques et devra de ce fait sensibiliser les personnes exposées lors des visites sur les différents établissements.

Sanctions

Il est rappelé que toute violation du présent Code de conduite engage la responsabilité personnelle du collaborateur, dès lors qu'il est prouvé que les faits fautifs lui sont personnellement imputables et l'expose, éventuellement et de manière appropriée et proportionnée au manquement commis, aux sanctions disciplinaires définies par le règlement intérieur.

Contrôle et évaluation interne des mesures du Code de conduite

La mise en œuvre des mesures du Code de conduite sera régulièrement contrôlée par la Direction à travers une évaluation interne.

Diffusion du Code de conduite

Le présent Code de conduite est disponible auprès du Responsable du service juridique affaires.

Il sera également affiché au sein des différents locaux de l'entreprise et accessible sur l'intranet.

Il est remis à chaque salarié concerné lors de son embauche.

Entrée en vigueur

En tant que partie intégrante du règlement intérieur, le présent Code a été soumis à l'avis :

- du CSE en date du 1 février 2023

Le présent Code de conduite entre en application à compter du 13 avril 2023

Modification

Toute modification ultérieure, adjonction ou retrait au présent Code sera soumis à la même procédure, conformément aux prescriptions de l'article L 1321-4 du Code du Travail.

Fait à Labarthe sur leze,

Le 12 avril 2023



**Paul Boyé Technologies**

1095, chemin de la Riverotte
31860 Labarthe-sur-Lèze, France
+33 (0)5 34 48 21 00
accueil@paulboyé.fr

**Paul Boyé Industries**

27 ter Andrefantsena Itaosy
102 Andranonahoatra,
Antananarive - Madagascar
administration@pb-industries.mg

**Paul Boyé Suisse**

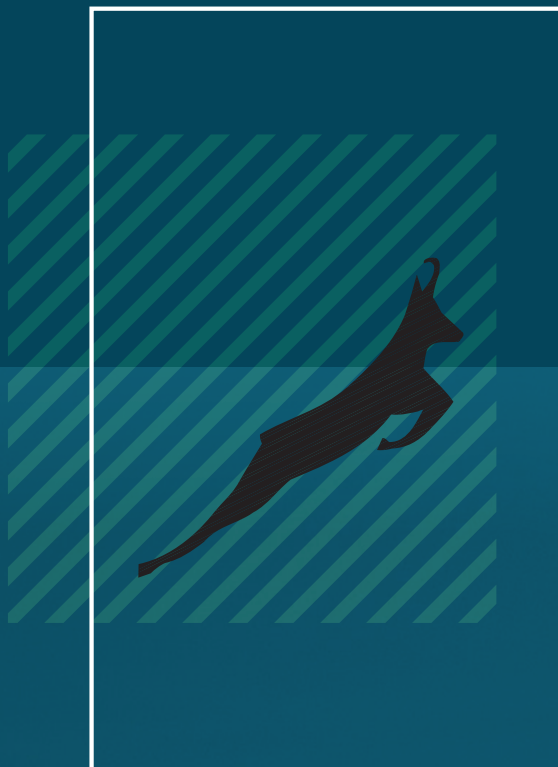
Weltpoststrasse 5
3015 Berne, Suisse
f.rossier@paulboyé.fr

**Paul Boyé Inc.**

770 Congress Street
Portland ME 04102, USA
export@paulboyé.fr

**Paul Boyé Saudi Arabia**

King Fahd Road , Riyadh
Kingdom of Saudi Arabia
a.berramou@paulboyé.fr



paulboyé.com