

Introduction

Le présent Code de conduite clarifie et contribue à la mise en œuvre continue des principes d'entreprise de PGS Group, en établissant des normes de comportement de base spécifiques qui ne sont pas négociables. Ces principes sont basés sur les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (« OCDE ») à l'intention des entreprises multinationales, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (« OIT »). Ce Code n'a pas pour but de couvrir l'ensemble des situations possibles. Il est conçu pour fournir un cadre de référence permettant d'évaluer toutes les activités.

Les principes de base suivants doivent à tout moment guider les employés :

- (1) Évitez tout comportement susceptible de nuire à PGS Group ou à sa réputation ;
- (2) Agissez dans le respect des lois et avec intégrité ;
- (3) Placez les intérêts de PGS Group avant vos intérêts personnels.

Portée

Dans ce Code, les termes « nous », « notre » et « nos » renvoient aux effectifs de l'entreprise selon la définition des Normes européennes d'information en matière de durabilité (« ESRS »), l'acte délégué de la Directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (« CSRD »). Les effectifs de l'entreprise comprennent toutes les personnes qui entretiennent une relation de travail avec l'entreprise, les entrepreneurs indépendants qui effectuent des travaux pour le compte de l'entreprise et les travailleurs intérimaires mis à disposition par des sociétés qui se consacrent principalement à des activités d'emploi.

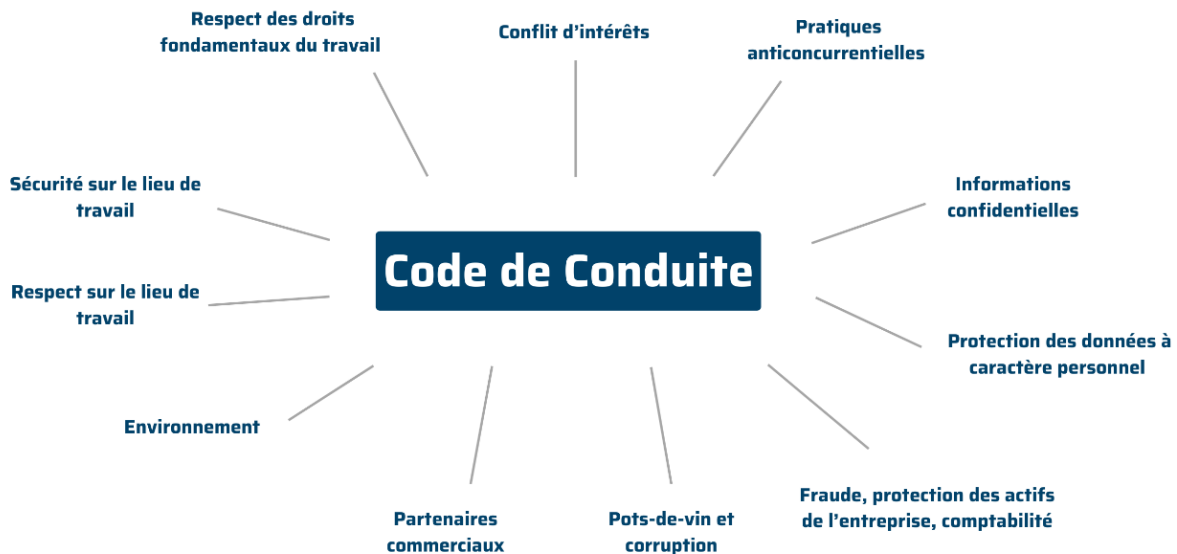
En outre, dans le présent Code, « l'organisation » renvoie à PGS Group et à toutes ses entités.

Conformité

Le non-respect du présent Code peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, ainsi que des poursuites judiciaires ou des sanctions pénales le cas échéant. Ceci s'applique à toutes les personnes qui relèvent de la définition globale des effectifs de l'entreprise.

PGS Group et ses employés sont soumis aux lois, règles et réglementations applicables au niveau local. La conformité doit être respectée à tout moment. Cependant, l'application des lois et des réglementations peut s'avérer complexe et dépendre des circonstances spécifiques. Pour toute question relative à l'application ou l'interprétation des lois et des réglementations, contactez votre supérieur direct ou le responsable de la Responsabilité sociale des entreprises (« RSE »).

PGS Group se réserve le droit de modifier et de mettre à jour le présent document. La version la plus récente est disponible sur SharePoint ou peut être obtenue auprès des services RSE, RH ou juridique.



1. Conflit d'intérêts

Il y a un conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels des employés ou d'un tiers interfèrent avec les intérêts de PGS Group.

Les conflits d'intérêts doivent être évités dans toute la mesure du possible. Dans une telle situation, il convient de contacter le supérieur direct ou le responsable de la Responsabilité sociale des entreprises.

2. Pratiques anticoncurrentielles

PGS Group respecte les principes de la concurrence équitable, en conformité avec les normes applicables du droit des ententes, du droit de la concurrence et du droit du commerce équitable. Pour ce faire, nous devons au minimum adhérer aux règles suivantes : (1) nous fixons nos politiques commerciales et tarifaires en toute indépendance, sans jamais les négocier avec des concurrents ou d'autres tiers ; (2) les clients, les territoires ou les marchés où nous commercialisons nos produits résultent toujours de la concurrence équitable ; (3) nous traitons nos clients et nos fournisseurs de façon équitable.

Tous les effectifs de l'entreprise, mais tout particulièrement les personnes impliquées dans les activités de vente, d'achat et de marketing ou qui sont régulièrement en contact avec la concurrence, sont responsables de garantir notre connaissance du droit de la concurrence applicable. En cas de doute, il convient de contacter le supérieur direct ou le responsable de la Responsabilité sociale des entreprises.

3. Informations confidentielles

Les informations confidentielles sont toutes les informations qui ne sont pas ou n'ont pas encore été publiquement divulguées. Ces informations incluent, sans toutefois s'y limiter : les secrets commerciaux, les plans d'affaires, les informations sur les consommateurs, les idées d'ingénierie et de fabrication, la conception de produits, les bases de données, les informations salariales et les données financières. Les informations confidentielles ne doivent pas être divulguées, sauf si la loi nous y oblige ou si la direction l'autorise. Nous sommes tenus de tout mettre en œuvre pour éviter toute divulgation non intentionnelle, en faisant particulièrement attention lors de la conservation ou de la communication d'informations confidentielles.

4. Protection des données à caractère personnel

PGS Group respecte les droits liés à la protection de la vie privée de ses employés, de ses clients, de ses fournisseurs et de ses autres partenaires commerciaux. Nous traitons les données à caractère personnel de manière confidentielle, conformément au Règlement général sur la protection des données et à toute autre législation pertinente applicable.

La collecte, le traitement, la transmission et l'utilisation des données à caractère personnel sont uniquement autorisés dans la mesure raisonnablement nécessaire à la conduite effective de nos activités opérationnelles. Nous respectons la nature confidentielle de toutes les données à caractère personnel et sommes responsables de leur exactitude, de leur exhaustivité, de leur pertinence et de leur conservation en toute sécurité.

5. Fraude, protection des actifs de l'entreprise, comptabilité

Les états financiers de PGS Group sont à la base de la gestion de nos activités opérationnelles et du respect de nos obligations vis-à-vis de diverses parties prenantes. Par conséquent, tous les états financiers doivent être corrects et établis conformément aux normes comptables.

Nous ne devons jamais nous livrer à des comportements frauduleux ou malhonnêtes quant à la propriété ou aux immobilisations corporelles et incorporelles de l'organisation ou en établissant des rapports financiers et comptables.

En outre, nous devons au minimum adhérer aux règles suivantes : (1) sauvegarder les biens de PGS Group et en faire un usage approprié et efficace ; (2) protéger les biens de PGS Group contre la perte, les dommages, l'utilisation abusive, le vol, la fraude, le détournement et la

destruction.

6. Pots-de-vin et corruption (Principe 10 du PMNU*)

Nous ne pouvons jamais offrir ou promettre un quelconque avantage personnel, financier indu ou d'une autre nature afin d'obtenir ou de conserver un marché ou d'autres avantages de tiers. Nous ne pouvons pas non plus accepter de tels avantages de la part d'un tiers en échange d'un traitement privilégié.

En outre, nous ne participons pas à ni n'avalisons des pratiques de corruption sous quelque forme que ce soit, en ce compris le blanchiment de capitaux, le fait d'offrir ou d'accepter des pots-de-vin, des cadeaux ou des marques d'hospitalité excessifs ou des paiements de facilitation, que ce soit de manière directe ou indirecte. Nous devons être particulièrement vigilants dans les situations qui impliquent des interactions avec des fonctionnaires de l'État. La plupart des fonctionnaires ne sont pas autorisés à accepter des cadeaux ou des divertissements. Quelles que soient les circonstances, nous n'offrons et n'acceptons des cadeaux ou des divertissements que de manière conforme à la loi. En cas de doute, il convient de consulter le supérieur direct ou le responsable de la Responsabilité sociale des entreprises.

* Pacte mondial des Nations unies

7. Partenaires commerciaux

Les partenaires commerciaux de PGS Group jouent un rôle important dans la conduite des activités de l'organisation à l'échelle internationale. Notre groupe attache une grande importance à des relations de qualité avec nos partenaires commerciaux, fondées sur la confiance et l'intérêt mutuel. PGS Group recherche et soutient des partenaires commerciaux qui partagent ses principes. L'organisation s'assure que ses partenaires commerciaux agissent conformément à ses principes, en les évaluant et en les approuvant conformément à son Code de conduite des fournisseurs.

Nous mettons également en œuvre des politiques et des procédures pour garantir des pratiques d'approvisionnement durables. Pour de plus amples informations sur nos valeurs et le contrôle que nous exerçons vis-à-vis de nos partenaires commerciaux, veuillez consulter les documents suivants :

- Politique d'approvisionnement de PGS
- Politique d'approbation et d'intégration des fournisseurs de PGS

8. Environnement (Principes 7, 8 et 9 du PMNU)

Nous soutenons la protection de l'environnement, prenons des mesures pour promouvoir davantage de responsabilité écologique et encourageons le développement et la diffusion de technologies vertes. Nous nous efforçons de minimiser notre impact négatif sur l'environnement, en particulier sur le climat et la biodiversité. Nous utilisons les ressources naturelles de manière durable. Nous mettons en œuvre des mesures pertinentes et appliquons activement des technologies et des processus de production améliorés visant à réduire les incidences sur l'environnement. Nous développons des produits et des services plus écoresponsables. Nous partageons les meilleures pratiques au sein de notre secteur et prenons des mesures pour réduire notre empreinte environnementale dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Cet engagement implique en outre une adhésion stricte aux exigences de conformité environnementale qui visent à prévenir des incidents tels que les déversements de déchets dangereux, le rejet de déchets et d'autres aspects environnementaux. Les cas de non-conformité sont traités en priorité absolue afin d'atténuer les incidences négatives sur l'environnement.

9. Respect sur le lieu de travail (Principe 6 du PMNU)

PGS Group s'engage à créer un lieu de travail où la discrimination et le harcèlement n'ont pas leur place. Notre organisation respecte la dignité, la vie privée et les droits de chaque employé et ne tolère aucune forme de comportement discriminatoire ou de harcèlement, en ce compris le harcèlement verbal ou physique fondé sur l'origine, la nationalité, la religion, la race, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle ou pour toute autre raison.

Notre organisation considère que chaque employé a le droit de travailler dans un environnement exempt de comportements offensants, abusifs ou indésirables. De tels comportements peuvent porter atteinte à la dignité personnelle de la victime et créer un environnement intimidant, hostile ou humiliant. Notre organisation prend ces questions très au sérieux et encourage les employés qui ont le sentiment que leur environnement de travail ne respecte pas ces principes à exprimer leurs préoccupations.

PGS Group s'engage à faire du lieu de travail un environnement sûr et respectueux pour tous ses employés. Les comportements discriminatoires et le harcèlement ne seront pas tolérés et des mesures appropriées seront prises pour y remédier le cas échéant.

10. Sécurité sur le lieu de travail

PGS Group s'engage à garantir un lieu de travail sûr et sain. Nous devons suivre toutes les règles et pratiques de sécurité, prendre les mesures nécessaires pour nous protéger et protéger autrui et signaler immédiatement tous les incidents, toutes les blessures et toutes les pratiques ou conditions non conformes à la sécurité au supérieur direct, au directeur d'usine ou au coordinateur/responsable QSE (Qualité, Sécurité et Environnement). Pour améliorer la sécurité sur le lieu de travail, nous devons connaître et suivre toutes les informations et formations mises à disposition en matière de sécurité au travail.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter les documents suivants :

- Politique Qualité, Sécurité et Environnement (QSE)
- Charte de la santé et de la sécurité au travail
- Les Règles d'Or – Sécurité sur le lieu de travail

11. Respect des droits fondamentaux du travail (Principes 1, 2, 3, 4 et 5 du PMNU)

PGS Group respecte et soutient les droits de l'homme internationalement reconnus pour ses employés, tels que décrits dans les Conventions fondamentales de l'OIT. L'organisation s'engage à promouvoir un environnement de travail juste et socialement responsable.

Travail forcé, esclavage et travail des enfants

Nous n'acceptons pas le travail forcé ou l'esclavage sous quelque forme que ce soit, ni le travail illégal dans le cadre de la production de biens ou de services pour PGS Group.

Nous rejetons sans équivoque le travail forcé ou l'esclavage sous toutes leurs formes et ne tolérons pas le travail illégal dans le cadre de la production de biens ou de services. Nous interdisons également toute forme de travail des enfants dans nos activités opérationnelles. Nous respectons scrupuleusement les lois locales en matière d'âge minimum et les autres conditions de travail en vigueur dans nos entités à l'échelle internationale. L'âge minimum pour l'emploi chez PGS Group est conforme aux Conventions de l'OIT ou à la législation locale, selon la norme la plus élevée.

Si nous détectons de telles pratiques, nous agissons immédiatement pour retirer les victimes identifiées du circuit du travail, fournir le soutien nécessaire, nous engager auprès des fournisseurs pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise ou mettre fin à notre relation et signaler l'incident aux autorités locales.

PGS Group encourage chaque personne à signaler toute présomption de travail forcé, d'esclavage ou de travail des enfants pour qu'une enquête approfondie puisse être menée.

Négociation collective

Nous avons toutes et tous le droit de former ou de participer à des associations de notre choix et de mener des négociations collectives. Notre organisation n'accepte pas les actions disciplinaires ou discriminatoires de la part de l'employeur contre les employés qui choisissent de former ou de participer à des associations de manière pacifique et légale.

12. Politique relative aux lanceurs d'alerte

Un lanceur d'alerte est tout employé qui signale de bonne foi toute activité qu'il estime illégale, contraire aux normes éthiques ou non conforme au présent Code de conduite. Conformément aux meilleures pratiques internationales et au droit applicable dans les pays où PGS Group mène ses activités, nous nous engageons à protéger les lanceurs d'alerte. Notre organisation garantit que les lanceurs d'alerte ne feront pas l'objet de mesures de rétorsion, discriminatoires ou disciplinaires à la suite de signalements effectués de bonne foi.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le document suivant :

- Procédure d'Alerte

Informations de contact

Pour toute question concernant l'application ou l'interprétation du Code de conduite, les employés peuvent contacter le service RSE par e-mail (csr@pgsgroup.com).

Code de conduite accepté par :

Nom de l'employé :

Date et signature :

Version History

Version	Modification	Description
17/02/2019	First version	First version of the Code of Conduct approved by Management level and Employee Representative.
07/04/2021	Total review of the Code of Conduct	Total review of the Code disseminated to Chief Support Officer.
19/05/2021	<ul style="list-style-type: none"> - Contact information - Governance 	Adjustments feedback Chief Support Officer. Version approved by Management level and Employee Representative.
15/07/2021	<ul style="list-style-type: none"> - High Labour Standards 	Addition of the HR department.
18/04/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Introduction - Fair competition - Protection of personal data - Business partners - Respecting fundamental labour rights - Whistleblower policy 	Link to OECD Guidelines, Universal Declaration of Human Rights, and ILO. Addition of topics and link to related documents. Addition of a dedicated paragraph on Whistleblower policy.
06/02/2024	<ul style="list-style-type: none"> - Respecting Fundamental Labor Rights 	Link to UN Global Compact Principles. Addition on slavery.