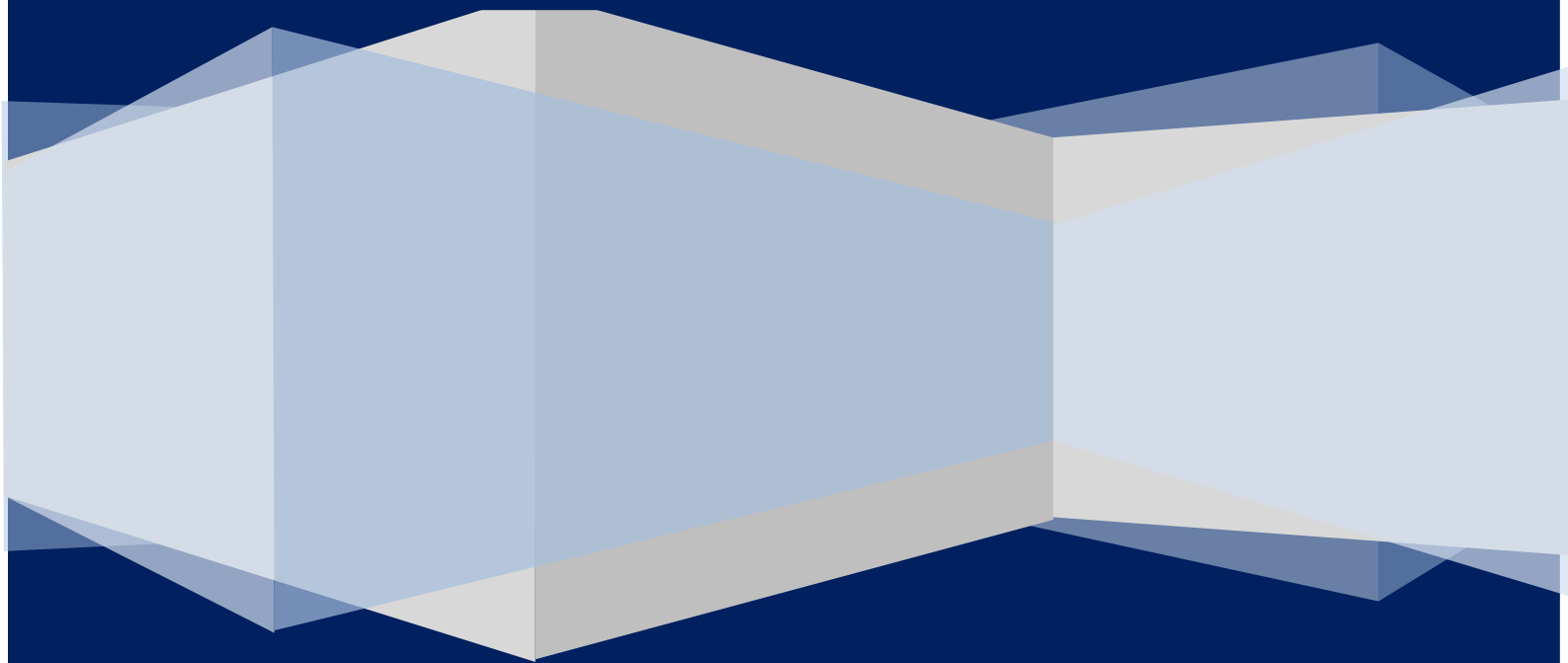


CODE DE CONDUITE



Sommaire

<i>Préambule</i>	2
Article 1 ^{er} - (<i>Objet</i>).....	2
Article 2 - (<i>Champ d'application</i>)	2
Article 3 - (<i>Principes</i>).....	3
Article 4 - (<i>Responsabilité sociale et environnementale</i>)	4
Article 5 - (<i>Sécurité au travail</i>).....	6
Article 6 - (<i>Prévention</i>)	6
Article 7 - (<i>Registre comptable</i>).....	7
Article 8 - (<i>Protection des ressources et des biens de l'entreprise</i>)	8
Article 9 - (<i>Systèmes de communication et Utilisation d'équipements électroniques</i>)	8
Article 10 - (<i>Relations avec les clients et autres tiers</i>).....	9
Article 11 - (<i>Relations avec les fournisseurs</i>).....	9
Article 12 - (<i>Relations avec les partenaires d'affaires</i>)	10
Article 13 - (<i>Ressources humaines, Relations interpersonnelles et Interdiction du harcèlement</i>).....	11
Article 14 - (<i>Protection de la vie privée</i>)	13
Article 15 - (<i>Caractère obligatoire</i>)	13
Article 16 - (<i>Dénonciation du non-respect</i>).....	14
Article 17 - (<i>Divulgence et publication</i>).....	14
Article 18 - (<i>Entrée en vigueur</i>)	14



Préambule

Cin - Corporação Industrial do Norte, S.A et toutes ses filiales et sociétés associées (ensemble, désignées « CIN » ou « Entreprise ») orientent leur activité par des principes, valeurs et normes de conduite responsables, rigoureuses, exigeantes et égalitaires.

Afin de garantir le strict respect de ces principes, valeurs et normes de conduite, qui ont toujours orientés l'activité de l'organisation, l'Administration a décidé d'adopter ce Code de conduite, qui établit les normes, principes et critères directeurs de la conduite de l'ensemble des Employés.

Article 1^{er} - (*Objet*)

1. Le Code de conduite établit et systématise les principes et les règles de nature comportementale à respecter dans l'exercice de toutes les activités de CIN, que ce soit par cette dernière ou par ses Employés, Agents et autres tiers.

Article 2 - (*Champ d'application*)

1. Ce Code de conduite s'applique à tous les employés de CIN, notamment mais sans s'y limiter, aux travailleurs sous régime de contrat de travail ou à tout autre titre, aux travailleurs intérimaires, aux consultants, aux responsables, aux directeurs et aux membres du Conseil d'administration (ensemble désignés « **Employés** »).
2. CIN exige également que toute personne fournissant des services pour ou en son nom (ensemble désignés comme « **Agents** ») respecte ce Code de conduite, comme s'il s'agissait de son propre employé.
3. CIN espère également que ses partenaires, notamment mais sans s'y limiter, ses clients et fournisseurs, adhèrent à ces mêmes normes de conduite dans leurs relations avec l'Entreprise et ses Employés.



4. L'application de ce Code de conduite n'empêche ni ne substitue, l'application d'autres codes, manuels ou politiques de toute nature, relatifs aux normes de conduite spécifiques à certains domaines, fonctions et activités, tels que :
 - a. Le Manuel de l'employé ;
 - b. Le Manuel d'accueil ;
 - c. Politique de confidentialité et de protection des données personnelles ;
 - d. La Politique anticorruption ;
 - e. **Article** Le Règlement sur la sécurité des systèmes d'information et son Guide sur la sécurité de l'utilisateur ;
 - f. Les Manuels sur la qualité, l'environnement, l'hygiène et la sécurité.

Article 3 - (*Principes*)

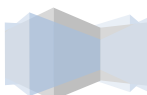
1. CIN respecte toutes les lois, règlements et normes professionnels, applicables dans tous les domaines d'activité et dans tous les pays où elle opère directement ou à travers ses sociétés affiliées.
2. CIN exige que, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, tous les Employés respectent les principes suivants :
 - a. Responsabilité : les Employés sont responsables envers leurs supérieurs ou organes sociaux compétents, du respect des normes et principes établis dans le Code de conduite ;
 - b. Indépendance : seul l'intérêt de CIN doit diriger l'activité des Employés, que ce soit dans le cadre des relations avec les autres Employés ou du contact avec des tiers, étant tenus de respecter les principes de sérieux et d'impartialité ;
 - c. Conflit d'intérêts :
 - i. Les Employés devront refuser toute action ou omission, exercée directement ou par un intermédiaire, contraire à l'intérêt de CIN ou qui affecte sa réputation, sa relation avec les tiers ou qui implique, la responsabilité d'autres Employés ou de membres d'organes sociaux ;



- ii. Les Employés ne pourront entrer en concurrence avec des entreprises dans lesquelles CIN détient des participations ou utiliser leur position, information, influence ou recours afin d'obtenir des bénéfices indus pour eux-mêmes ou pour des tiers ;
 - iii. Les Employés doivent refuser d'intervenir dans le cadre de processus de décision relatifs à des sujets liées à des intérêts personnels ou familiaux.
 - iv. Les Employés doivent refuser les cadeaux ou tous autres avantages en contrepartie d'une action ou d'une omission pouvant être objectivement interprétés comme ayant pour objectif de bénéficier indument à un tiers, personne physique ou morale.
- d. Compétence, Qualité et Efficacité : les Employés doivent s'engager à respecter les tâches qui leur sont attribuées, en recherchant toujours à améliorer et à augmenter leurs aptitudes ;
- e. Confidentialité : Les Employés ne devront en aucun cas divulguer des faits concernant CIN, dont ils pourraient avoir connaissance dans le cadre de leurs fonctions et lors de contacts avec des entités qui lui sont liées. Les données à caractère personnel des Employés, ainsi que celles des clients et des fournisseurs auxquelles ils ont accès en raison de leurs fonctions, sont également soumises au devoir de confidentialité.

Article 4 - (*Responsabilité sociale et environnementale*)

1. CIN est engagée dans la minimisation de son impact environnemental, avec ses obligations sociales et à sa responsabilité envers les générations futures, ainsi que le bien-être de ses employés, clients, fournisseurs et de la communauté en général, c'est pourquoi elle est impliquée dans des actions et des pratiques qui soutiennent et accroissent son efficacité.
2. CIN développe son action selon les principes du développement durable, en veillant à ce que ses activités soient exécutées en conformité avec les besoins environnementaux et de santé publique, en accord avec les directives nationales



et internationales en la matière ;

3. CIN s'emploie à développer des actions qui veillent au développement durable dans les domaines suivants :

- Responsabilité sociale :
 - a. CIN admet l'importance de son rôle d'agent social, en contribuant et en soutenant les différents programmes et actions dans le but de collaborer à la création de valeur et de prospérité sociale et économique de la communauté ;
 - b. CIN coopère avec plusieurs institutions d'enseignement supérieur, en accueillant des stagiaires qui réalisent des projets leur permettant de développer des aptitudes et d'appliquer des connaissances en situations réelles, tout en bénéficiant des connaissances scientifiques des institutions universitaires et des étudiants.
- Responsabilité environnementale :
 - a. La Direction générale de CIN considère la Gestion de la qualité, de la Sécurité, de la Santé et de l'Environnement comme un facteur clé et une part intégrante de la politique générale de l'entreprise, en assumant la direction et l'engagement par rapport aux résultats et l'efficacité du système de gestion mis en œuvre, en mettant à disposition des moyens humains, matériels, d'infrastructures, techniques et financiers nécessaires ;
 - b. CIN cherche à se positionner à l'avant-garde de l'innovation et des solutions technologiques les plus avancées, en mettant sur le marché des produits plus efficaces ;
 - c. Les peintures et vernis commercialisés par CIN respectent les exigences légales établies ;
 - d. CIN reconnaît la nécessité d'un compromis entre un impact moindre du produit et sa plus grande durabilité, afin d'atteindre un niveau élevé de durabilité ;
 - e. Comme conséquence de son engagement dans les thèmes liés à l'environnement, CIN a établi une politique environnementale et a mis en œuvre un système certifié de Gestion environnementale (norme



ISO 14001) ;

- f. CIN encourage les bonnes pratiques dans la gestion des déchets, stimulant les achats raisonnés.

Article 5 - (*Sécurité au travail*)

1. CIN reconnaît à ses Employés, le droit de travailler dans des conditions de santé et de sécurité, étant ainsi tenue de les garantir dans tous les aspects liés à leur travail tout en promouvant le bien-être des Employés.
2. CIN garantit le respect des normes de santé et de sécurité au travail en vigueur.
3. CIN met à disposition un ensemble de documents qui fournit des informations en matière de santé et de sécurité, en expliquant les procédures appropriées à adopter dans des situations de prévention et de survenue d'accidents au travail, ainsi que dans le cadre de situations spécifiques dans lesquelles se trouvent les Employés.
4. CIN impose à ses Employés, Agents et autres tiers, de collaborer et de veiller au maintien de la Sécurité au travail, en imposant l'exécution obligatoire de toutes les normes de sécurité.
5. CIN interdit la consommation de boissons alcooliques et de substances psychotropes dans les locaux et pendant l'horaire de travail, en veillant à la sécurité des Employés. Dans la même optique, CIN promeut des actions d'information et de sensibilisation sur la consommation d'alcool et de substances psychotropes, destinées à toutes les personnes exerçant des fonctions dans le cadre de l'Entreprise, indépendamment de leur lien professionnel.

Article 6 - (*Prévention*)

1. Afin de consolider son efficacité, sa qualité et sa transparence, CIN adopte des mesures d'organisation et de gestion, en même temps que des mesures de prévention, qui garantissent sa crédibilité, en anticipant les risques éventuels et



les procédures correspondantes à développer dans le cadre de leur résolution, ainsi qu'en promouvant des moments d'habilitation et d'apprentissage pour ses Employés, Agents et autres tiers.

2. CIN est composée d'un système d'organisation à travers duquel sont délégués fonctions et pouvoirs, afin que les tâches à exécuter soient attribuées aux Employés dotés des capacités et compétences nécessaires à leur correcte exécution.
3. CIN effectue des audits et des inspections, dans le but d'établir des procédures systématiques de vérification de la mise en œuvre du Système de gestion de la qualité, de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité, décrits dans son manuel MQEHS - Manuel de gestion de la qualité, de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité.

Article 7 - (*Registre comptable*)

1. CIN, consciente du besoin d'une comptabilité et d'une information financière crédibles, établit l'obligation de registre et de garantie de la possibilité de vérification du processus de décision, d'autorisation et d'exécution de toutes les transactions et opérations réalisées.
2. CIN exige qu'il y ait, pour chaque opération, un support document approprié afin de pouvoir, à tout moment, faire des vérifications qui attestent des caractéristiques et des raisons de l'opération et qui identifient qui l'a autorisée, réalisée, enregistrée et validée.
3. Les Employés doivent être conscients de l'importance d'un registre comptable approprié et transparent.
4. CIN respecte les normes légales et les principes comptables en vigueur, défendant la vérité comptable et fiscale.
5. L'action de CIN en matière comptable se régit par deux principes fondamentaux :
 - a. Le principe de l'intégrité : suppose l'exercice des fonctions guidé par des



normes d'honnêteté et de bonne foi ;

- b. Le principe de la compétence : implique l'exercice de fonctions de manière diligente et responsable, en utilisant les connaissances et les techniques à sa disposition en respectant la loi, les principes comptables et les critères éthiques.

Article 8 - (*Protection des ressources et des biens de l'entreprise*)

1. Les Employés ne peuvent utiliser les ressources et les biens de CIN ou qui se trouvent sous leur contrôle, que dans le cadre de leur activité, devant veiller à leur bonne conservation et en contribuant à une utilisation et/ou à une gestion efficace de ceux-ci.

Article 9 - (*Systèmes de communication et Utilisation d'équipements électroniques*)

1. Les systèmes de communication, les technologies de l'information et les équipements électroniques de CIN sont destinés à un usage professionnel de sorte que l'usage de ceux-ci à des fins personnelles, s'il a lieu, devra être absolument exceptionnel, justifié et ponctuel.
2. L'usage des systèmes de communication et des équipements électroniques de CIN, à quelque titre que ce soit, devra toujours se faire en conformité avec la législation en vigueur, selon le principe de bonne foi et des bonnes mœurs, ainsi que dans le strict respect des dispositions de ce Code de conduite, de sorte à ne pas exposer CIN et/ou les Employés eux-mêmes à une responsabilité civile, délictuelle et même pénale.
3. L'information de nature personnelle envoyée, reçue ou consultée par les Employés, notamment à travers l'utilisation de la boîte mail professionnelle mise à disposition par CIN et similaires, est soumise à la protection et au traitement confidentiel.



Article 10 - (*Relations avec les clients et autres tiers*)

1. Les Employés devront maintenir une relation transparente avec les clients et autres tiers avec lesquels CIN est en rapport, guidée par le strict respect du devoir d'honnêteté, de courtoisie et de probité, en fournissant toujours des informations correctes et complètes sur les produits et services figurant dans son portefeuille de produits tout en respectant la liberté de choix du client et en conservant un service après-vente et de transmission de réclamations efficace et rapide.
2. Les Employés, indépendamment de leur niveau hiérarchique, doivent établir des rapports avec les clients en conformité avec les principes du professionnalisme, du respect, de la vérité, de l'honnêteté ainsi que de la bonne foi.
3. CIN interdit expressément le traitement qui repose sur la discrimination ou le harcèlement des clients ;
4. Les Employés doivent veiller à la satisfaction des clients, en développant une relation d'empathie et de confiance avec eux ;
5. CIN respecte la confidentialité et la nature privée de l'information concernant ses clients ;
6. CIN impose le respect de la loi concernant la fabrication, l'emballage, l'étiquetage et la commercialisation de ses produits ;
7. CIN garantit des conditions d'hygiène, de sécurité et de santé dans ses installations, en offrant une ambiance de bien-être à ses clients ;
8. CIN reconnaît les besoins de ses clients et cherche constamment à innover ses produits dans le but de correspondre à ces mêmes besoins ;
9. CIN encourage ses clients à consommer de façon responsable tout en les sensibilisant à l'environnement.

Article 11 - (*Relations avec les fournisseurs*)

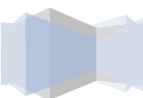
1. CIN établit une relation de transparence et de confiance avec ses Fournisseurs,



- en développant une communication claire et directe eux ;
2. En veillant à établir une relation transparente, CIN fournit à ses Fournisseurs, son Code de conduite, ainsi que les autres règlements internes qui peuvent être liés à cette relation ;
 3. CIN sélectionne ses Fournisseurs de manière impartiale, en prenant en compte des facteurs comme les conditions commerciales, le prix, les conditions de paiement, le délai de livraison, l'analyse des spécifications des produits et les services ainsi que le curriculum vitae dont ils font preuve. Ainsi, CIN interdit la demande ou l'acceptation de tout type de mesures d'incitation pour la sélection de Fournisseurs, ainsi que la participation à des processus de sélection de Fournisseurs qui pourraient aboutir à un conflit d'intérêts ;
 4. CIN exige à ses Fournisseurs le respect des lois et des règlements en vigueur ;
 5. CIN exige à ses Fournisseurs de respecter des comportements éthiques et durables ;
 6. CIN s'engage à respecter les conditions convenues avec les Fournisseurs, en respectant les engagements pris entre les deux parties ;
 7. CIN décide que les contrats avec les Fournisseurs doivent être régis par une logique d'objectivité et de clarté, sans omissions ou ambiguïtés, tout en respectant la loi en vigueur ;
 8. CIN établit une relation de professionnalisme, de respect, d'honnêteté, d'impartialité, de vérité et de bonne foi avec ses Fournisseurs ;
 9. CIN garantit la préservation de la vie privée de ses Fournisseurs, notamment des informations confidentielles les concernant.

Article 12 - *(Relations avec les partenaires d'affaires)*

1. CIN établit des relations avec ses Partenaires d'affaires sur la base de principes de professionnalisme, de respect, d'honnêteté, de transparence et de bonne foi ;
2. CIN, en recherchant à établir une communication claire, complète et objective, partage avec ses Partenaires d'affaires, son Code de conduite, ainsi que les autres règlements internes qui peuvent être liés à la relation avec eux ;



3. CIN exige à ses Partenaires d'affaires, le respect des lois et des règlements en vigueur ;
4. CIN s'engage à respecter ses engagements établis entre elle et ses Partenaires d'affaires ;
5. CIN partage des Rapports des comptes et des documents relatifs à la comptabilité de l'entreprise, clairs, actuels et authentiques, qui reflètent véritablement l'état de l'entreprise en matière financière ;
6. CIN reconnaît le droit à la confidentialité et à la vie privée de ses Partenaires d'affaires ;
7. CIN attend de ses Partenaires d'affaires qu'ils soient professionnels et transparents dans leurs relations avec l'entreprise ;
8. CIN favorise le dialogue avec ses Partenaires d'affaires, sur le développement correct de ses activités et la coopération pour la conservation de leurs intérêts mutuels.

Article 13 - (*Ressources humaines, Relations interpersonnelles et Interdiction du harcèlement*)

1. CIN s'oriente vers une politique de ressources humaines basée sur la garantie du respect de comportements éthiques, notamment, mais sans s'y limiter, en matière de garantie de l'égalité des sexes au travail, ainsi que de l'interdiction de tout type de discrimination et de harcèlement. En ces termes, CIN établit que :
 - Les Employés doivent établir des relations cordiales et loyales entre eux, avec leurs supérieurs hiérarchiques et avec l'Entreprise de manière générale.
 - CIN développera des politiques qui garantissent la dignité de la personne, interdisant les pratiques discriminatoires et qui portent atteinte à la dignité personnelle et professionnelle des Employés.
 - Tout type de harcèlement dans le cadre des relations professionnelles et du travail est formellement interdit.



- On entend par harcèlement, le comportement non désiré, notamment celui qui repose sur un facteur discriminatoire, pratiqué lors de l'accès à l'emploi ou durant l'emploi lui-même, le travail ou la formation professionnelle, dans le but ou aux fins de perturber ou d'embarrasser la personne, d'affecter sa dignité ou de lui créer une ambiance d'intimidation, hostile, dégradante, humiliante ou déstabilisante.
- Est considéré comme harcèlement sexuel, le comportement non désiré à caractère sexuel, sous la forme verbale, non verbale ou physique, dans le but ou aux fins de perturber ou d'embarrasser la personne, d'affecter sa dignité ou de lui créer une ambiance d'intimidation, hostile, dégradante, humiliante ou déstabilisante.
- Les employés doivent s'abstenir de pratiquer tout type de discrimination ou de harcèlement, notamment, mais sans s'y limiter, sur la base de la race, du sexe, de l'âge, de la capacité physique, de l'orientation sexuelle, des opinions politiques, de la religion, des convictions idéologiques et de la filiation syndicale.
- Lorsque cela est possible et conformément aux critères de raison et de prudence, les Employés doivent empêcher ou faire cesser les actes de harcèlement, de contrainte, d'intimidation, de menace ou de pression abusive ou qui, de toute autre manière, portent atteinte à la dignité de la personne, dont ils ont connaissance directe, conformément à l'article 16 de ce Code de conduite.
- L'Employé qui dénonce le harcèlement et les témoins qu'il indiquera, ne pourront pas être sanctionnés au niveau disciplinaire (sauf s'ils l'ont fait en sachant que les déclarations étaient fausses et que l'unique intention était de compromettre la personne dénoncée ou CIN), ni être affectés, de quelque manière que ce soit, dans leur statut ou dans l'exercice de droits du travail.
- CIN instaurera une procédure disciplinaire lorsqu'elle aura connaissance de situations de harcèlement au travail, prétendument pratiquées par ses Employés.
- CIN cherchera à garantir l'anonymat des personnes dénonciatrices et des témoins, lorsque cela se justifiera.



2. CIN s'engage à établir une relation juste avec ses Employés, notamment en ce qui concerne l'évaluation de la performance, en effectuant une appréciation impartiale, transparente, rigoureuse et fondée sur le mérite ;
3. CIN reconnaît l'importance du développement professionnel de ses Employés en développant, de manière permanente et active, les compétences individuelles à travers un Système de gestion des compétences ;
4. CIN stimule la motivation de ses Employés ainsi que l'implication au sein de l'organisation et dans la stratégie d'affaires ;
5. CIN reconnaît l'importance d'un bon environnement de travail pour le bien-être de ses Employés et par conséquent de la productivité ;
6. CIN, ayant conscience des droits de ses Employés, garantit des salaires dignes régis par les règlements nationaux.
7. CIN croit en la transparence de ses relations avec ses Employés, Agents et autres tiers, en mettant à disposition, à cette fin, son Code de conduite, ainsi que les autres normes et instructions internes en vigueur, à tout moment, dans ses installations.

Article 14 - (*Protection de la vie privée*)

1. CIN s'engage à respecter les droits de personnalité des Employés, lui incombant notamment, de préserver l'intimité de leur vie privée.
2. Le droit à la préservation de l'intimité de la vie privée englobe l'accès et la divulgation des éléments afférents à la sphère intime et personnelle des Employés, notamment ceux liés à la vie de famille, affective et sexuelle, mais aussi l'état de santé et les convictions politiques et religieuses.

Article 15 - (*Caractère obligatoire*)

1. Les Employés sont tenus de respecter ce Code de conduite, ainsi que les autres normes et instructions internes en vigueur, à tout moment, au sein de CIN.
2. Le non-respect de ce Code de conduite pourra être sanctionné au niveau



disciplinaire, y compris, le cas échéant, par un licenciement justifié sans droit à indemnisation ou compensation.

Article 16 - (*Dénonciation du non-respect*)

1. Lorsque les Employés ont connaissance de la violation des dispositions de ce Code de conduite, en particulier de comportements qui relèvent du harcèlement, de la contrainte, de l'intimidation ou de la menace, ceux-ci devront les signaler, de manière motivée et par écrit, à leurs supérieurs hiérarchiques.
2. Dans l'impossibilité de signaler le non-respect à leurs supérieurs hiérarchiques parce que, notamment, mais pas uniquement, ces derniers sont les personnes dénoncées en cause, les Employés devront adresser leur dénonciation à l'adresse de courrier électronique suivante : compliance_privacy@cin.com.

Article 17 - (*Divulgation et publication*)

1. Ce Code de conduite est remis à tous les Employés de CIN ; ceux-ci étant tenus, individuellement comme au niveau collectif, de s'efforcer de respecter les normes qui y sont prévues, ainsi que de prendre connaissance de l'interprétation de celles-ci lorsqu'un doute surgit quant à leur teneur, à travers du processus établi au point 2 de l'article 16.
2. La version mise à jour et en vigueur du Code de conduite est publiée sur le site Internet de l'entreprise, c'est-à-dire sur www.cin.com, ainsi que sur le portail interne de CIN.
3. Le Code de conduite est revu périodiquement et est mis à jour, si nécessaire.

Article 18 - (*Entrée en vigueur*)

1. Ce Code de conduite est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2017 et fera l'objet d'une révision, si nécessaire.



2. Ce document sera mis à disposition sur l'intranet/portail de CIN.

Édition : 02

Date : 20/12/2021

