



Code de Conduite

Octobre 2007

Adaptation française



Code de Conduite professionnelle

Table des matières

Table des matières.....	2
Message de John Gibson, PDG.....	4
À propos du Code	5
Qu'est-ce que le Code ?.....	5
À qui s'applique le Code ?.....	5
Responsabilité.....	6
PDG et Cadres de la Direction financière.....	6
Comment faire part d'une préoccupation ou chercher à obtenir de l'aide.....	8
Les personnes à contacter.....	8
Limites des questions susceptibles d'être soumises à la Compliance Helpline et au Comité de Conduite professionnelle.....	8
Assistance téléphonique pour les questions de conformité / Compliance Helpline.....	9
Rapport au Comité de Conduite professionnelle.....	9
Conformité avec les lois, règles et réglementations locales.....	12
Citoyenneté mondiale.....	12
Conformité avec la loi.....	12
Lois anti-corruption.....	12
Conformité en matière d'importation et d'exportation, anti-boycott et embargos commerciaux.....	14
Fraude.....	15
Concurrence et loyauté des opérations.....	17
Rapports avec la concurrence.....	17
Cadeaux et autres libéralités.....	18
Versements de fonds à des partis politiques.....	18
Conduite sur le lieu de travail.....	19
Discrimination et harcèlement.....	19
Santé et sécurité.....	19
Conflits d'intérêts.....	20
Protection et bon usage d'éléments d'actif de la Société.....	21
Dons à des œuvres caritatives.....	21

Protection de la vie privée.....	22
Documents professionnels.....	23
Accords annexes.....	23
Exactitude et conservation des documents.....	23
Présentation d'informations financières.....	24
Traitement des informations confidentielles et sensibles.....	24
Compliance Helpline	Error! Bookmark not defined.

Message de John Gibson, PDG

À tous les employés, responsables et administrateurs de Paradigm Ltd., Paradigm B.V. et leurs sociétés et filiales E.U. et non-E.U. respectives (collectivement « Paradigm »).

Les Conseils d'administration de Paradigm Ltd. et de Paradigm B.V. ont approuvé un Code de Conduite professionnelle applicable à tous les employés, responsables et administrateurs de Paradigm. Notre Code de Conduite professionnelle expose les valeurs, les principes commerciaux et le comportement attendus de chacun(e) d'entre nous de par le monde. En adhérant à ce Code, chacun(e) de nous permettra à Paradigm de tenir son engagement de conduire son activité d'une manière éthique et respectueuse de la loi.

En tant qu'entreprise commerciale, nous devons demeurer rentable pour être viable, mais la rentabilité de nos opérations n'est pas notre unique préoccupation. Chez Paradigm, nous recherchons une intégrité sans concession par l'adhésion à notre Code de Conduite professionnelle dans nos relations avec nos collègues, nos clients, nos fournisseurs et nos collectivités. Les relations de confiance sont au cœur de notre réussite professionnelle. Notre réputation est basée sur l'honnêteté individuelle des membres de notre personnel et sur notre respect sans faille de notre Code de Conduite professionnelle.

Chacun(e) de nous doit donc prendre connaissance et se conformer à notre Code de Conduite professionnelle et s'y reporter pour accomplir ses tâches au quotidien. Nous en réexaminerons les termes chaque année et confirmerons individuellement notre compréhension de ses exigences. Si vous avez des questions, veuillez en discuter avec votre Responsable hiérarchique, notre Responsable juridique ou l'une des interlocuteurs identifiées dans le Code.

Je vous remercie pour votre engagement et votre dévouement permanents à Paradigm ainsi que votre défense de notre haut niveau de conduite professionnelle.

John Gibson

PDG

À propos du Code

Introduction

Ce Code de Conduite professionnelle (Code) a pour objet de donner des indications aux employés des filiales françaises de Paradigm travaillant en France pour les aider à faire face à des situations professionnelles d'une manière éthique et respectueuse de la loi.

Avis aux Employés

Le Code est un exposé des principes de conduite individuelle et professionnelle à mettre en œuvre. Il ne constitue en aucune façon un avenant à votre contrat de travail ou une garantie de maintien de l'emploi. Vos droits en votre qualité d'employé(e) et les droits de Paradigm en sa qualité d'employeur sont régis par le droit français, les règles du travail en vigueur dans l'unité qui vous emploie et, le cas échéant, par votre contrat de travail. Dans les cas où le droit du travail français imposerait des règles obligatoires différentes des dispositions du Code, le droit français l'emportera pour les employés travaillant en France.

Qu'est-ce que le Code ?

Le Code est constitué de directives qui aident à définir nos principes et pratiques professionnels. Son objet est d'offrir à chacun(e) de nous des conseils pour nous aider à nous comporter, en permanence, d'une manière éthique et respectueuse de la loi. Tout en couvrant une large gamme de pratiques, le Code n'est pas - et n'a pas vocation à être - un règlement exhaustif. C'est un guide des normes d'entreprise et des comportements attendus de chacun de nous.

Chacun(e) de nous doit s'engager personnellement à se conformer aux lignes de conduite évoquées dans le Code. Seules nos attitudes nous permettront de conserver un environnement professionnel où un comportement éthique est non seulement attendu mais encouragé.

À qui s'applique le Code ?

Le Code s'applique à tous les employés de filiales françaises de Paradigm qui travaillent en France. Nous sommes tous tenus de nous comporter conformément à ces directives, et d'éviter toutes décisions ou conduites inappropriées qui

pourraient s'avérer préjudiciables pour nous-mêmes, nos collègues de travail ou Paradigm. Chacun(e) de nous est censé(e) observer en permanence les critères de professionnalisme les plus élevés et se conformer aux principes et pratiques décrits dans le Code.

Responsabilité

Chacun(e) de nous a la responsabilité de :

- étudier régulièrement le Code et se tenir informé(e) de ses exigences ;
- consulter son Supérieur hiérarchique, son Responsable ressources humaines (RH), le Responsable juridique, le Numéro d'alerte éthique ou le Comité de Conduite professionnelle, en cas de doute sur la ligne de conduite à adopter dans une situation quelconque ;
- avoir connaissance des lois et réglementations locales en vigueur dans les communautés dans lesquelles Paradigm conduit des activités ;
- informer de violations potentielles du Code les personnes susvisées et ce, conformément aux règles énoncées dans le Code.

PDG et Cadres de la Direction financière

Même si le Code s'applique à tous les employés, le Président Directeur Général (PDG/CEO) et tous les cadres dirigeants et supérieurs de la direction financière doivent se conformer à un certain nombre de normes éthiques supplémentaires, en étant notamment tenus de :

- publier les états financiers de Paradigm en temps opportun et avec la précision exigée par les règles et règlements stipulés par la Commission des opérations de Bourse des E.U. (Securities and Exchange Commission - SEC) ; il leur incombe de s'assurer que toute information importante susceptible d'affecter les inscriptions de Paradigm auprès de la SEC est intégralement publiée ;
- présenter à la Commission d'audit toute insuffisance ou toute lacune importante dans la conception ou l'efficacité des contrôles internes de Paradigm portant sur le reporting financier ;
- avertir la Commission d'audit de toute fraude, qu'elle soit importante ou non, impliquant la direction ou d'autres employés jouant un rôle

significatif dans le contrôle interne portant sur le reporting financier ;

- discuter avec notre Responsable juridique et avec la Commission d'audit de toutes violations effectives ou potentielles des lois et règlements applicables dans les juridictions dans lesquelles Paradigm conduit une activité.

Comment faire part d'une préoccupation ou chercher à obtenir de l'aide

Si vous avez un doute sur ce qu'il convient de faire dans une situation donnée, cherchez à obtenir des conseils avant d'agir.

Les personnes à contacter

Si vous avez une question au sujet du Code, un doute sur la conduite à adopter dans toute situation vous engageant ou impliquant des personnes associées à Paradigm, ou si vous constatez une violation du Code, plusieurs correspondants sont disponibles pour vous venir en aide. Nous vous encourageons à discuter de vos questions et préoccupations au sujet de nos politiques et de nos pratiques commerciales avec votre directeur, votre responsable hiérarchique, chef de service ou avec des responsables des niveaux supérieurs (Supérieur hiérarchique), votre Responsable RH ou notre Responsable juridique. Une suite rapide sera donnée à vos questions et préoccupations avec toute l'attention et la diligence qu'elles méritent.

Si, pour une raison quelconque, vous n'êtes pas à l'aise pour porter une question ou une préoccupation d'ordre éthique ou juridique à l'un de ces correspondants, vous pouvez contacter notre Numéro gratuit d'alerte éthique [« Compliance Helpline »] ou le Comité de Conduite professionnelle. Vous n'avez toutefois aucune obligation de le faire et vous abstenir sera sans conséquences, sauf dans les cas où vos responsabilités l'exigent, votre abstention étant alors constitutive d'une faute.

Questions pouvant faire l'objet d'une alerte à la Compliance Helpline et au Comité de Conduite professionnelle

La Compliance Helpline et le Comité de Conduite professionnelle ne peuvent recueillir et classer que des faits relatifs à des risques sérieux pour Paradigm dans les domaines comptable, d'audit financier, de lutte contre la corruption ou dans les domaines bancaires ; et des faits mettant en jeu l'intérêt vital de Paradigm ou l'intégrité physique ou morale de ses employés, tels que le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination, les délits d'initiés, les conflits d'intérêts, la divulgation d'un secret de fabrique, les risques graves pour la sécurité du système informatique de Paradigm, la mise en danger d'un(e) autre employé(e) et une atteinte grave à l'environnement ou à la santé publique.

Pour toutes les autres questions, l'émetteur de l'information sera averti que

la Compliance Helpline ou le Comité de Conduite professionnelle ne recueilleront pas les faits. Il sera alors orienté vers la personne ou le service de Paradigm auquel il convient de s'adresser.

Assistance téléphonique pour les questions de conformité / Compliance Helpline

Si vous appelez de France la Compliance Helpline, le numéro de téléphone est le 0-800-99-0011 suivi du 888-475-9970. Si vous l'appellez des Etats-Unis, le numéro de téléphone est le 888-475-9970. Si vous appelez d'un autre pays que les Etats-Unis ou la France, vous devez composer le numéro de téléphone pour les Etats-Unis donné ci-dessus, précédé du code d'accès indiqué pour le pays concerné. Vous trouverez les renseignements sur le code d'accès applicable pour chaque pays dans l'Annexe A jointe au Code, qui contient également des instructions pour demander un(e) interprète quand vous serez en ligne avec la Compliance Helpline.

La Compliance Helpline, qui est gérée par la Société Global Compliance [13950 Ballantyne Corporate Place, Suite 300, Charlotte, North Carolina 28277, USA], prestataire extérieur, vous permettra d'obtenir un interlocuteur 24h/24. Leur site internet est www.globalcompliance.com.

Même si nous vous encourageons à laisser votre nom et des coordonnées pour vous contacter quand vous utilisez la Compliance Helpline, ce n'est toutefois pas une obligation. Si vous faites un rapport de manière anonyme, les précautions suivantes seront prises :

- o il sera procédé à une analyse préalable de l'opportunité de diffuser le rapport auprès des membres de l'organisation chargée du recueil et du traitement de tels rapports ;
- o le rapport identifiera les faits rapportés plutôt que la personne déposant le rapport ; et
- o la nature anonyme du rapport sera clairement indiquée.

En conformité avec la législation française sur la protection des données personnelles, la Compliance Helpline a fait l'objet d'une déclaration de conformité auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (« CNIL »).

Rôle du Comité de Conduite professionnelle

Tous les rapports transmis par l'intermédiaire de la Compliance Helpline seront examinés par notre Comité de Conduite professionnelle, qui les étudiera et recommandera à la direction (y compris au PDG) les mesures appropriées. Vous

pouvez aussi envoyer des rapports directement au dit Comité par courrier, fax ou e-mail adressé à :

Paradigm

Attn : Committee on Business Conduct

820 Gessner, Suite 400

Houston, TX 77024

Fax : 713 393-4803

COBC@paradigmgeo.com

Le Comité de Conduite professionnelle comprend des représentants de nos Services d'Audit interne, des Contrôles internes, des Ressources Humaines et des Services juridiques.

Protection des personnes faisant part de leurs préoccupations

Vous pouvez faire part de soupçons de violations du Code sans crainte de représailles. L'identité de toute personne faisant part d'un soupçon de violation du Code ne sera pas révélée. Aucune mesure disciplinaire ne sera prise à l'encontre des personnes faisant un rapport de bonne foi. Par contre, en cas d'abus du système, des sanctions disciplinaires seront prises.

Mise à exécution

Les violations des règles contenues dans le présent Code peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de leur contrat de travail, et ce en application de la loi ou du règlement intérieur de la société selon les règles procédurales en vigueur. Toute personne accusée d'une violation du Code pourra s'expliquer avant que des mesures disciplinaires soient prises à son encontre.

Accès aux données personnelles

Toute personne ayant fait l'objet d'un rapport dispose des droits d'accès, de rectification et d'opposition sur ses données personnelles, conformément au droit français. Elle ne pourra toutefois pas demander l'identité de la personne ayant déposé le rapport.

Le droit de rectification pourra être utilisé pour corriger ou supprimer, selon le cas applicable, toute donnée qui s'avèrera inexacte, incomplète, équivoque ou périmée.

Paradigm pourra néanmoins différer sa réponse à une demande d'accès, pendant le délai exigé pour garantir la protection des preuves.

Conservation des rapports

Une fois vérifiés, les rapports pourront être conservés pendant deux mois si l'enquête n'est suivie d'aucune procédure disciplinaire ou judiciaire. Après quoi, ils seront détruits ou archivés.

Les données archivées pourront être conservées pendant une durée maximum de trente ans. Seules les personnes responsables de l'organisation en charge du traitement des rapports pourront y avoir accès. Un tel accès pourra être légitime s'il est exigé pour défendre les intérêts de la société en justice, ou s'il est demandé par des personnes titulaire du droit d'accès et de rectification sur les données archivées.

Conformité avec les lois, règles et réglementations locales

Il nous incombe d'agir en entreprise citoyenne responsable et de respecter les lois où que nous opérons de par le monde.

Citoyenneté mondiale

Paradigm ayant pris l'engagement d'être un bon citoyen à l'échelle planétaire, nous nous efforçons de conduire notre activité de manière à défendre les normes et valeurs locales et internationales partout où nous travaillons et investissons. Nous respectons l'environnement, les lois et les méthodes de travail localement en vigueur.

Conformité avec la loi

Le respect de la loi, tant dans la lettre que dans l'esprit, est le fondement sur lequel se basent nos critères éthiques. Chacun(e) de nous devra respecter et observer les lois, règles et règlements des pays, Etats et autres juridictions dans lesquels nous opérons. Même si nous ne sommes pas tous censés connaître ces lois dans le détail, nous devons savoir à quel moment demander conseil à leur sujet.

Dans le cadre de ses activités commerciales multinationales, Paradigm s'est engagée à connaître et à respecter toutes les lois applicables. Si vous vous trouvez face à un conflit entre les lois applicables de deux pays ou plus, vous devez consulter notre Responsable juridique pour déterminer la bonne ligne de conduite à adopter avant de passer à l'action.

Lois anti-corruption

De nombreux droits nationaux et traités internationaux prévoient des sanctions pénales, y compris l'extradition et l'emprisonnement, et/ou des sanctions civiles, en cas de tentatives indues d'influencer des fonctionnaires étrangers. Le U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) [= loi américaine anti-corruption] a établi une norme qui a été adoptée, ou est en cours d'adoption, par un nombre de plus en plus grand de pays et dans certains traités. Le FCPA met en avant deux principes essentiels :

- Le FCPA interdit l'offre, le paiement ou un cadeau, en espèces ou de toute chose de valeur à un fonctionnaire ou à un parti politique étranger (collectivement dénommé un « fonctionnaire ») dans le but d'obtenir ou de

conserver une affaire ou de s'assurer tout avantage indu. Le FCPA interdit les paiements directs et indirects versés à des fonctionnaires. De ce fait, les personnes physiques et morales peuvent voir leur responsabilité engagée en vertu du FCPA si elles savent que leurs agents, consultants ou représentants ou d'autres partenaires commerciaux versent des paiements indus. En vertu du FCPA, « savoir » signifie « être au courant » ou avoir la « ferme conviction » qu'une conduite interdite est « pratiquement certaine de se produire » ou agir en « ne tenant consciemment aucun compte » de circonstances prêtant à confusion.

- Les dispositions du FCPA relatives à la comptabilité exigent que les sociétés tiennent des livres, registres et comptes avec une précision raisonnable permettant de refléter exactement et fidèlement toutes les transactions. Le FCPA interdit la représentation fallacieuse ou l'omission de toutes transactions sur les livres comptables d'une société, de même que tout manquement à conserver les contrôles comptables appropriés aboutissant à une représentation fallacieuse ou à une omission.

La politique de Paradigm est de se conformer au FCPA et aux lois anti-corruption dans chaque zone dans laquelle nous avons des activités. Vous ne pourrez donc verser de paiements indus (cadeaux ou avantages de toute nature inclus) à aucun fonctionnaire ou membre de la famille d'un tel fonctionnaire. Aucun paiement de ce type ne pourra non plus être fait indirectement en passant par un agent ou un autre intermédiaire. Nous n'admettrons, n'avaliserons ni ne confirmerons aucune action de ce type.

Même si certaines lois, y compris le FCPA, renferment certaines exemptions limitées, il peut s'avérer compliqué de déterminer la portée et le champ d'application de ces dernières. C'est pourquoi toute proposition de paiement, cadeau, bénéfice ou autre avantage supposé être exempt du FCPA ou de toute autre loi locale semblable, devra être approuvée à l'avance par écrit, par le Responsable juridique.

Des violations du FCPA pourront entraîner pour Paradigm des sanctions graves, notamment des amendes, une perte des privilèges d'exportation et une interdiction de passer des contrats publics. C'est pourquoi tout membre du personnel violant le FCPA pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat de travail ; mesures auxquelles viendront s'ajouter les sanctions civiles et/ou pénales imposées par le gouvernement des E.U.

Conformité en matière d'importation et d'exportation, anti-boycott et embargos commerciaux

Paradigm a pour politique de se conformer intégralement aux (i) lois et réglementations des E.U. interdisant ou restreignant les exportations, importations et/ou autres opérations avec un certain nombre de gouvernements, personnes physiques ou morales ou utilisateurs finaux étrangers (collectivement les « contrôles des E.U. à l'exportation ») et (ii) lois anti-boycott des E.U.

D'une manière générale, les contrôles des E.U. à l'exportation s'appliquent aux : (i) « personnes des E.U. », où qu'elles se trouvent ; (ii) marchandises en provenance des E.U. ; ou (iii) transactions impliquant toutes activités qui ont lieu sur le territoire des E.U. De plus, en fonction du pays ou de la personne physique ou morale impliqué(e), même s'il (ou elle) n'a aucun lien avec une juridiction des E.U., la facilitation de la transaction par une personne des E.U. pourra être interdite. L'expression « personne(s) des E.U. » se définit au sens large comme incluant les citoyens, les étrangers résidents permanents, les personnes morales constituées en vertu du droit des E.U. (y compris des succursales étrangères) ou toute personne aux E.U.

D'une manière générale, les contrôles des E.U. à l'exportation : (i) interdisent l'exportation/réexportation/importation de certaines marchandises, technologies (informatique incluse) et prestations réglementées à destination d'un certain nombre de pays et de personnes physiques et morales ; (ii) exigent que les personnes des E.U. obtiennent l'accord préalable du gouvernement des E.U. pour exporter ou réexporter certaines marchandises, technologies et prestations à destination de personnes étrangères ; et (iii) interdisent certaines transactions commerciales et financières. Une livraison de marchandises ou de technologies à une personne étrangère pourra être « considérée » comme étant une exportation même si elle se produit à l'intérieur des Etats-Unis.

Les lois anti-boycott des E.U. interdisent aux personnes des E.U. et à leurs sociétés affiliées de participer ou d'aider à des boycotts à l'encontre de pays à l'égard desquels les E.U. n'ont pas pris de sanctions. De plus, toutes les demandes de participation à des boycotts qui violent des lois anti-boycott des E.U. devront être signalées sans délai au gouvernement des E.U.

Il incombe à chaque employé(e) de veiller à ce que nous soyons en conformité avec ces lois et réglementations. Les employés devront consulter le Responsable juridique pour obtenir des indications précises concernant toutes transactions

pouvant impliquer des contrôles des E.U. à l'exportation ou des lois anti-boycott des E.U.

Les violations des contrôles des E.U. à l'exportation peuvent entraîner pour Paradigm des sanctions graves, notamment des amendes, la perte de privilèges d'exportation et l'interdiction de passer des contrats publics. C'est pourquoi tout membre du personnel enfreignant cette politique pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat de travail ; mesures auxquelles viendront s'ajouter les sanctions civiles et/ou pénales imposées par le gouvernement des E.U.

Achat et vente d'actions

Chacun(e) de nous est tenu(e) de se conformer aux lois fédérales et étatiques des Etats-Unis sur les titres, de même qu'aux lois sur les titres d'autres pays, relatives aux délits d'initiés. D'une manière générale, en vertu de ces lois, si vous êtes en possession de toute information pertinente non publique (également appelée information privilégiée) concernant Paradigm ou toute autre société dont les titres sont cotés en Bourse, il vous est interdit d'acheter ou de vendre des titres de la société en question. Il vous est également interdit de communiquer l'information privilégiée à une autre personne susceptible d'acheter ou de vendre des actions, même si vous ne tirez vous-même aucun bénéfice d'une telle transaction. Une information est pertinente s'il y a fort à parier qu'un investisseur raisonnable estimerait qu'il s'agit d'une information importante pour décider s'il convient ou non de négocier les titres ou, si l'information est publique, si cela pourrait affecter le cours des titres en Bourse. Les informations privilégiées qui pourraient être pertinentes pour un actionnaire ou un investisseur potentiel comprennent les informations financières, les informations relatives à un nouveau produit, les plans marketing ou autres business developments significatifs.

Tous les responsables, administrateurs et employés doivent se conformer à la politique de Paradigm en matière de Délits d'initiés.

Questions et réponses

Fraude

La fraude implique une tromperie ou une présentation déformée de l'information délibérée et intentionnelle. La pression pour répondre aux attentes des actionnaires ou de la direction peut parfois inciter, même des personnes honnêtes, à croire qu'il est plus important de donner une meilleure impression

Pour éviter les fraudes, nous devons tenir et conserver des livres, registres et comptes faisant apparaître avec précision et exactitude les opérations de la société. De plus, les rapports financiers présentés pour des besoins de consolidation doivent se conformer aux principes comptables généralement employés aux E.U. (GAAP). Aucune écriture ne doit être portée dans les livres ou registres de Paradigm qui présenterait de manière déformée, cacherait ou déguiserait la vraie nature de toute opération.

La plupart des fraudes peuvent être évitées si nous suivons tous scrupuleusement les méthodes et contrôles mis en place par Paradigm. Faites part de tout soupçon d'activité frauduleuse à votre Supérieur hiérarchique, notre Responsable juridique, la Compliance Helpline ou le Comité de Conduite professionnelle. Vous devriez également signaler toute procédure qui semble laisser le champ libre à des activités frauduleuses.

Concurrence et loyauté des opérations

Paradigm cherche à obtenir des avantages concurrentiels grâce à ses performances supérieures, à la loyauté de ses opérations et à l'éthique de ses pratiques commerciales.

Rapports avec la concurrence

Nous cherchons à être plus performants que la concurrence par des moyens honnêtes et équitables. Vous devrez tout faire pour traiter équitablement nos clients, fournisseurs et concurrents et respecter les droits de chacun. Vous ne devrez tirer indûment avantage de personne, par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'information privilégiée, la présentation déformée de faits matériels ou par toute autre opération ou pratique volontairement injuste.

Étant donné que la collaboration avec des concurrents pour influencer les marchés et les prix du marché est strictement illégale, vous devrez faire tout particulièrement attention, quand vous traiterez avec eux, d'éviter toutes actions qui pourraient être interprétées comme des activités de coordination ; lesquelles comprennent, par exemple, la participation à des activités parrainées par des organisations commerciales ou professionnelles. Vous ne devrez parvenir ni à un accord ni à une entente avec un concurrent qui limiterait la concurrence, notamment en contrôlant ou en fixant des prix, en attribuant des produits, marchés ou territoires, ou en limitant la production ou la vente de tout produit ou service. Vous devrez consulter notre Responsable juridique au début de toute activité impliquant de travailler avec nos concurrents.

Cadeaux et autres libéralités

L'objectif des invitations et des cadeaux d'affaires dans un cadre commercial est de créer des relations de travail saines et conviviales, sans que l'une des parties en retire un avantage indu en influençant de manière déplacée les décisions d'achat ou de vente de l'autre partie. Vous ne pourrez jamais offrir ni recevoir des sommes d'argent en cadeau. Pas plus que vous ne devrez jamais offrir, donner, procurer ni accepter aucun(e) cadeau ou invitation qui ne soit compatible avec les usages professionnels courants ou d'une valeur suffisamment limitée pour ne pouvoir être considéré(e) comme un pot-de-vin ou une libéralité induë, et qui soit compatible avec toutes les lois et réglementations applicables.

Voir également les « lois anti-corruption » ci-dessus, qui interdisent les paiements et cadeaux indus ou à des fonctionnaires.

Vous devrez discuter avec votre Supérieur hiérarchique de tous cadeaux, invitations et autres plans sur lesquels vous aurez un doute.

Versements de fonds à des partis politiques

Aux Etats-Unis, les ressortissants étrangers ne sont pas autorisés à faire des contributions à des partis politiques et à des candidats à des fonctions politiques des E.U. Il arrive parfois que, dans d'autres pays, des sociétés basées aux E.U. ou d'autres ressortissants étrangers puissent, dans des circonstances précises et uniquement en stricte conformité avec le droit local, apporter des financements aux partis politiques. En France, les financements d'activités politiques par des sociétés sont interdits. Les « contributions politiques » comprennent des versements pour des dîners de collecte de fonds et autres événements semblables, de même que des apports de fonds effectifs à des partis ou à des candidatures politiques. Aucun montant, élément d'actif, service ou dispositif de Paradigm ne devra faire l'objet d'une contribution à tout(e) candidat(e) à une fonction politique, à tout parti politique ou comité d'action politique sans l'accord écrit préalable du Conseil d'administration de Paradigm Ltd. ou de Paradigm B.V., selon la réglementation applicable.

Conduite sur le lieu de travail

Chez Paradigm, chaque employé(e) est considéré(e) comme un acteur essentiel à respecter, à développer et à qui il faut donner les moyens de se réaliser en tant que personne et en tant que membre d'une équipe. Nous avons pris l'engagement d'offrir un lieu de travail sûr, exempt de harcèlement et de discrimination, où chaque employé(e) est encouragé(e) à se fixer des objectifs élevés, à accepter une responsabilité personnelle et à répondre de ses actes pour des résultats efficaces.

Chaque employé(e) est tenu(e) de se conformer à ces règles de conduite sur le lieu de travail et à celles indiquées dans le règlement de l'entité Paradigm qui l'emploie.

Discrimination et harcèlement

La diversité de nos employés est l'un de nos atouts majeurs. Nous avons pris l'engagement ferme d'offrir une égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi et ne tolérerons aucune sorte de discrimination ou de harcèlement. Notre politique est que toutes les personnes, répondant aux conditions requises d'évolution, aient la même possibilité d'emploi et d'avancement à l'intérieur de la société, sur la base de leurs compétences, qualifications et aptitudes pour un travail donné. Personne ne devra faire l'objet d'une discrimination basée notamment sur la nationalité, le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'âge, la santé, le handicap ou son appartenance à une autre catégorie protégée. Afin que nous puissions conserver une atmosphère de travail positive, vous êtes tenu(e) de ne commettre aucun acte de harcèlement sexuel, « moral », ou autre, ni aucun acte de discrimination illégale, à l'encontre de qui que ce soit, pendant la durée de votre contrat de travail ou de vos relations avec l'entreprise.

Hygiène et sécurité

Nous nous efforçons d'offrir un milieu de travail sain et sans danger. Nos installations doivent être gérées en conformité aux réglementations en matière de santé, de sécurité et de respect de l'environnement. Chacun(e) de nous devra respecter l'ensemble des règles mises en place par les règles professionnelles et le règlement intérieur de son lieu de travail et suivre les règles d'hygiène et sécurité qui lui sont applicables, de même que les pratiques de Paradigm en matière de protection et de sécurité dans les voyages. Vous devrez

immédiatement signaler les accidents, blessures, matériels dangereux et les pratiques ou conditions de travail présentant des risques.

Vous pourrez obtenir des informations supplémentaires concernant nos politiques en matière de discrimination, de harcèlement et de sécurité sur le lieu de travail, sur notre Intranet ou en contactant votre Responsable RH.

Conflits d'intérêts

Chacun(e) de nous a un devoir de loyauté et de transparence à l'égard de Paradigm, dont il/elle est censé(e) s'efforcer de promouvoir les intérêts légitimes, hors de toutes influences extérieures inopportunes. Vous devrez donc éviter de vous mettre dans une situation qui pourrait compromettre les intérêts commerciaux de Paradigm.

Un conflit peut survenir si vous prenez des mesures ou si vous avez des intérêts susceptibles de vous créer des difficultés à faire votre travail avec efficacité et objectivité. Même s'il n'est pas possible d'énumérer toutes les circonstances susceptibles d'entraîner un conflit d'intérêts, on peut toutefois donner quelques exemples :

- vous avez un intérêt financier non négligeable chez un concurrent, un fournisseur ou un client de Paradigm ;
- vous acceptez d'un client ou d'un fournisseur existant ou potentiel un cadeau d'une valeur plus que symbolique ; ou
- vous utilisez abusivement une information reçue dans le cadre de votre contrat de travail.

Le meilleur moyen d'éviter les conflits d'intérêts consiste à s'abstenir de toutes relations d'affaires, directes ou indirectes, avec nos clients, fournisseurs ou concurrents, en dehors de vos activités commerciales pour le compte de Paradigm.

Vous ne pouvez ni concurrencer Paradigm, directement ou indirectement, ni travailler pour l'un de ses clients, fournisseurs ou concurrents. De plus, vous ne pouvez ni exploiter des biens, des informations ou une position pour en retirer un bénéfice personnel, ni saisir à votre propre avantage des opportunités qui se présentent ou sont découvertes grâce à l'exploitation de biens, d'informations ou d'une position de Paradigm.

Nous vous invitons à révéler sans délai par écrit à Paradigm, à l'aide d'un Formulaire de Conflit d'intérêts, toutes circonstances créant ou pouvant donner

lieu à un conflit d'intérêts (ou à l'apparence d'un tel conflit). Les employés devront soumettre ces Formulaires à leur Supérieur hiérarchique et au Comité de Conduite professionnelle. Les cadres dirigeants et les administrateurs devront les soumettre à notre Responsable juridique et à la Commission d'Audit. Les conflits réels ou potentiels peuvent souvent être évités si les circonstances sont révélées très tôt et sans réserve. Vous trouverez une copie du Formulaire de Conflit d'intérêts à la fin du Code ainsi que sur notre Intranet.

Protection et bon usage d'éléments d'actif de la Société

Chacun(e) de nous est responsable de la protection, de l'utilisation et de la conservation (appropriées) des éléments d'actif de Paradigm. Le vol, la négligence et le gaspillage ont un impact direct sur notre rentabilité. Les éléments d'actif de la Société ne doivent pas servir à des activités qui ne sont pas celles de la Société, sauf autorisation expresse donnée par les Supérieurs hiérarchiques concernés ou au titre de directives spécifiques émises par Paradigm.

Il est essentiel de préserver les éléments d'actif de la Société, notamment ses actifs corporels et ses informations exclusives, qui comprennent les éléments de la propriété intellectuelle tels que les secrets commerciaux, brevets, marques de fabrique et copyrights, de même que les programmes d'activité et plans marketing, idées de conception technique et de fabrication, dessins, bases de données, registres, informations salariales, et tous rapports et éléments financiers non publiés. Toute utilisation ou distribution non autorisée d'éléments d'actif de la Société constitue une violation du Code qui pourrait également donner lieu à des poursuites civiles ou pénales.

Vous devrez signaler sans délai à un(e) responsable de Paradigm toutes inventions et propriétés intellectuelles que vous aurez, seul(e) ou avec d'autres, conçues ou mises au point dans le cadre de votre contrat de travail, ou de tout autre accord avec Paradigm, y compris un Accord de Confidentialité et d'Inventions passé par Paradigm avec des employés. Vous devrez utiliser comme il convient nos marques de fabrique et signaler toute utilisation non autorisée à votre Supérieur hiérarchique ou à notre Responsable juridique.

Nous devons faire tout notre possible pour veiller à ce que les biens de Paradigm placés sous notre responsabilité soient correctement utilisés et protégés par des contrôles et sauvegardes appropriés.

Dons à des œuvres caritatives

Les dons de Paradigm à des organisations caritatives doivent uniquement aller à

des organisations à but non lucratif et avoir reçu l'approbation préalable de notre Directeur financier.

Protection de la vie privée

Nous respectons l'intimité et la dignité de toutes les personnes en nous conformant aux règles applicables en matière de protection des données personnelles et de respect de la vie privée et nous accordons une grande importance au respect des règles relatives à la protection des données.

Paradigm se réserve le droit d'inspecter les dossiers, biens et registres ainsi que les informations qu'ils renferment, qui ne seraient pas clairement identifiés comme « personnel ». Les dossiers, biens et registres personnels ainsi que les informations qu'ils renferment, sur lesquels vous apposez la mention « personnel » pourront être inspectés après que vous en ayez été préalablement averti(e), et que la possibilité vous ait été laissée d'être présent(e) pendant l'inspection.

Documents professionnels

Afin de conduire notre activité avec honnêteté et transparence et de prendre des décisions professionnelles responsables, nous exigeons l'enregistrement et le reporting exacts et exhaustifs des informations.

Accords annexes

Notre politique est de consigner par écrit tous les contrats et accords commerciaux passés avec des clients, agents et avec les tiers. La conclusion d'accords annexes avec des tiers est strictement interdite.

Un accord annexe est un engagement pris à l'égard de clients, transmis par écrit, verbalement ou par électronique, ne faisant pas partie de l'accord-cadre ou du contrat principal passé avec le client, pour faciliter ou compléter une vente de toute nature. Les accords annexes entraînent fréquemment des modifications apportées aux termes des dispositions d'origine et peuvent avoir un impact non négligeable sur le traitement comptable. Toutes modifications apportées à un accord-cadre ou à un contrat principal d'origine doivent apparaître dans un nouveau contrat écrit, officiellement présenté comme modifiant le contrat principal, ou dans tout autre type de document écrit habituellement utilisé pour attester des dispositions prises dans de telles situations. Tout type de modification apporté à l'accord-cadre ou au contrat principal devra être examiné et approuvé par le Directeur général, le Directeur financier, le Directeur d'exploitation ou le Responsable juridique et transmis au Chef comptable dans le délai d'un jour ouvrable.

Notre objectif est d'aboutir à la transparence et à la publication intégrales de tous les termes et conditions se rapportant à un accord ou à un contrat passé avec des clients, agents ou toutes les autres tierces parties. Tout(e) employé(e) qui conclura un accord annexe avec une tierce partie, transmis par écrit, verbalement ou par électronique, en contradiction, en complément, ou en remplacement d'un contrat écrit signé par des représentants autorisés de chaque partie, fera l'objet de mesures disciplinaires immédiates, pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat de travail.

Exactitude et conservation des documents

Les livres, registres, comptes et états financiers de Paradigm devront être tenus avec la précision nécessaire leur permettant de faire correctement

apparaître les opérations de Paradigm. Ils devront également être conformes aux conditions requises en matière juridique et comptable, et à notre système de contrôles internes. Aucune écriture fautive ou maquillée ne devra être inscrite dans des livres ou registres de Paradigm pour quelque raison que ce soit, et vous ne pourrez prendre aucun engagement qui impliquerait ce type d'écriture. Aucun paiement ne pourra être approuvé ou effectué dans l'intention ou dans l'idée qu'il devra être utilisé à d'autres fins que celles prévues par la documentation y afférant.

Vous devrez avoir connaissance de nos politiques de conservation de documents et vous y conformer. En cas de litige ou d'enquête publique, veuillez consulter notre Responsable juridique.

Présentation d'informations financières

La présentation d'informations financières en interne ou au public devra être exhaustive, exacte, fidèle, faite en temps opportun, sans ambiguïté et approuvée par notre Directeur financier. Toute présentation de rapport ou d'information devra se conformer aux lois, règlements et normes financières de Paradigm, de même qu'aux directives émises par la Société pour garantir la conformité avec le Règlement sur la présentation de l'information (Présentation loyale) [« Regulation FD »] de la SEC.

Traitement des informations confidentielles et sensibles

Si vous avez accès à une information classée sensible ou confidentielle, il vous incombe de veiller à ce que cette information ne tombe pas entre de mauvaises mains ou parmi des personnes qui pourraient la révéler par inadvertance. Les informations confidentielles ou sensibles peuvent prendre plusieurs formes, notamment des formes physiques, électroniques ou intellectuelles. Elles comprennent notamment, des données relatives à des salariés actuels ou à d'anciens salariés; des informations exclusives de Paradigm, telles que des systèmes, programmes et procédures informatiques et la structure de leur propriété ; des informations de la Société non communiquées au public ; et des informations relatives aux clients et fournisseurs. L'obligation de préserver la confidentialité des informations réservées demeure en vigueur même après la résiliation du contrat de travail.

Étant donné que la révélation involontaire d'une information réservée peut parfois s'avérer aussi préjudiciable que sa révélation intentionnelle, vous devrez faire preuve d'une grande prudence lors de vos transactions avec des clients, fournisseurs, relations d'affaires et contacts sociaux. Il faudra

également veiller, quand vous vous servez d'ordinateurs, logiciels, e-mails, données et autres éléments semblables, à ce qu'aucune information réservée ne soit révélée par inadvertance.

Indépendamment des obligations de confidentialité qui vous incombent au titre du Code, vous devrez également vous conformer à toutes conditions requises supplémentaires en matière de traitement d'informations sensibles et confidentielles incluses dans tout contrat de travail ou autre accord conclu entre vous et Paradigm.