

Politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance)

A photograph of three business professionals—two men and one woman—walking outdoors in front of industrial equipment. The man on the left is of Asian descent, wearing a dark suit and a striped tie. The man in the center is of European descent, wearing a grey suit and a blue patterned tie. The woman on the right has curly blonde hair and is wearing a black blazer over a light blue shirt. They are all smiling and looking towards the camera. A semi-transparent grey box is overlaid on the lower part of the image, containing text.

Notre code de conduite crée des liens
de **confiance** et favorise **le sens**
des responsabilités

03 **Avant-propos**

Introduction

04 Pourquoi la « Conformité Légale » (Corporate Compliance) ?

Nos principes de commerce

07 **1. Principe**

Équité avec la concurrence : pas d'accords illégaux

11 **2. Principe**

Intégrité du commerce : pas de corruption

13 **3. Principe**

Le bien de l'entreprise avant tout : pas de conflits d'intérêts

15 **4. Principe**

Coopération avec les autorités : pas d'informations erronées

16 **5. Principe**

Respect des droits de l'homme et conditions de travail équitables : pas de compromis

Conclusion

18 Que signifient ces principes pour chacun lors du travail au quotidien ?

Dans cette brochure de conformité, seule la forme masculine sera généralement employée pour décrire les « collaborateurs et collaboratrices ».

Ceci a été décidé à des fins de lisibilité et de fluidité du texte et ne constitue en aucun cas une discrimination.

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

nous souhaitons poursuivre le développement de notre Groupe de façon durable. Nous sommes convaincus que cela ne peut se faire que dans le respect des conditions fondamentales, qu'elles soient juridiques ou éthiques. Seul le respect strict de nos directives de conformité légale peut nous permettre de faire la différence face à nos concurrents sur les segments de marché correspondants. Par conséquent, il est primordial que tous les collaborateurs du groupe gèrent leur activité de façon responsable, conformément à ces principes. Ceci est valable pour l'ensemble des collaborateurs à tous les niveaux, dans tous les départements de l'entreprise, qu'ils agissent au niveau national ou international.

Nous devons nous montrer à la hauteur de la renommée de notre entreprise. Nos partenaires commerciaux, les autorités, ainsi que l'opinion publique attendent de nous un commerce responsable et compétent sur le plan juridique. Les conseils d'administration et les dirigeants des départements du groupe, ainsi que moi-même, sommes très fiers des collaborateurs qui alignent leur comportement sur cette politique.

Il y a déjà quelques années de cela, nous avons formulé l'importance croissante d'une gestion d'entreprise juste et responsable dans nos principes de conformité. Vous vous fondez ainsi sur les principes éprouvés, qui ont marqué les actions de notre entreprise depuis des décennies. Fidèles à nos principes et afin de gérer nos missions futures, nous nous sommes adaptés aux exigences actuelles des marchés.

Ensemble, mettons tout en œuvre pour préserver la réputation de notre groupe. Nous sommes convaincus qu'une régularité solide de nos principes de base actuels représente la clé du succès économique et durable.



Ludger Rethmann



Ludger Rethmann,
Président directeur général de
REMONDIS

Pourquoi la « Conformité Légale » (Corporate Compliance) ?

Notre politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) vise à garantir une conduite respectueuse des lois et réglementations. Chaque collaborateur doit se conformer dans son travail aux principes propres à l'entreprise, ainsi qu'à la législation en vigueur.

Le Groupe REMONDIS est estimé pour son remarquable dynamisme. Se forger une telle réputation demande de nombreuses années, mais il suffit d'une action irréfléchie et contraire aux règles de la part d'un seul collaborateur pour la ternir en une seconde. Nous devons déployer tous nos efforts pour l'éviter à tout prix. Aussi, est-il nécessaire de guider chaque collaborateur dans ses activités en proposant des règles rigoureuses, notamment celles exposées dans la présente politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance). N'oubliez pas que le comportement de chaque collaborateur peut influencer l'image de notre Groupe.

Les principes énoncés dans notre politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) servent de fondement à chacun pour agir en accord avec la loi et la réglementation. Cette politique ne prétend toutefois pas couvrir l'ensemble des situations envisageables ou décrire toutes les règles spécifiques à appliquer. En outre, certaines législations nationales peuvent prescrire des normes plus strictes que celles exposées ici, qu'il conviendra dès lors d'appliquer. Cette publication se veut à la fois synthèse et illustration des principaux aspects de notre politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance), et ne saurait être considérée comme exhaustive. Une conduite irréprochable en toutes circonstances et respectueuse de la législation en vigueur est donc attendue de chacun. En cas de doute, nous vous invitons à vous tourner vers les services juridiques du Groupe.

Chaque individu contribue à
la réputation de l'entreprise
par ses actes

Tout manquement au regard de la législation en vigueur ou des principes éthiques peut avoir de lourdes conséquences pour notre entreprise.

> Les risques sont les suivants :

- Sanctions pénales
- Amendes
- Dommages et intérêts
- Exclusion des marchés publics
- Rupture des relations commerciales
- Tentatives de chantage
- Atteinte à notre image
- Analyse défavorable des marchés financiers

Les collaborateurs qui ne respecteraient pas la présente politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) encourent également de graves conséquences : amendes, emprisonnement, demandes de dommages et intérêts, sanctions prévues par le droit du travail, licenciement, etc.

Les collaborateurs allant à l'encontre des règles ne peuvent prétendre agir dans l'intérêt du Groupe. En effet, toute violation en matière de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) porte, à terme, préjudice à l'entreprise.

Ainsi, au regard des conséquences possibles, aucun collaborateur y compris dans une opération commerciale, ne peut prétendre avoir fait bénéficier l'entreprise d'un avantage dans une telle situation.

Si la signature d'un contrat implique que nous sortions du cadre légal ou éthique, nous nous engageons à renoncer à l'affaire. Dans un tel cas de figure, aucune sanction ne saurait être prise à l'encontre d'un collaborateur refusant une opération commerciale.

L'entreprise est en permanence sous le regard du grand public. La mise en pratique systématique de la présente politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) démontrera aux médias, aux concurrents, aux autorités et aux partenaires commerciaux que la Compliance fait partie intégrante de la culture d'entreprise de notre Groupe.

Les entités du Groupe REMONDIS sont actives dans de nombreux pays. De ce fait, nos collaborateurs sont exposés à une grande diversité de normes et de principes éthiques dont ils n'ont pas toujours une connaissance parfaite. Ce qui semblerait de prime abord constituer un dossier purement local pourrait également relever d'une juridiction étrangère.

L'objet de la présente politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) est de fournir aux collaborateurs un point de référence dans leurs activités quotidiennes, de manière à éviter tout comportement erroné. Par définition, le champ d'application de cette politique se limite aux domaines dont la portée est significative. Toutefois, elle vise également à encourager les collaborateurs à se familiariser avec les règles les concernant et à demander conseil en cas de doute. La méconnaissance des règles ne saurait constituer une excuse aux conséquences potentielles de leur violation.

En cas de besoin, les collaborateurs pourront contacter leurs supérieurs hiérarchiques, leurs responsables de la politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) respectifs, ainsi que tout service spécialisé de l'entreprise, y compris le service juridique. Il est particulièrement recommandé aux collaborateurs d'exploiter ces ressources en cas de menace ou de risque élevé pour eux-mêmes ou pour des tiers, ou lorsque la situation juridique est ambiguë.



Équité avec la concurrence : pas d'accords illégaux

Le Groupe REMONDIS est un fervent défenseur de l'économie de marché. Les lois antitrust figurent parmi les outils les plus efficaces de l'économie de marché, garants d'une concurrence loyale et sans entraves.

Toute violation des lois antitrust dans les pays et régions où le Groupe déploie ses activités, notamment les États-Unis et l'Europe, peut avoir des conséquences désastreuses pour l'entreprise. En cas de manquements, les répercussions négatives sont nombreuses : lourdes amendes, demande de dommages et intérêts, exclusion de marchés publics, atteinte à notre image, etc.

Tout collaborateur ne respectant pas les lois antitrust encourt également de lourdes sanctions externes, pouvant aller jusqu'à l'emprisonnement. En interne, le Groupe REMONDIS sera intransigeant à l'égard des collaborateurs qui ne respectent pas les lois antitrust. Toute entente illicite avec un concurrent est inacceptable, même en cas de difficultés rencontrées sur un dossier pour des raisons n'engageant pas la responsabilité du collaborateur. La politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) est la seule ligne de conduite envisageable, même en cas de crise.

> Les lois antitrust garantissent la concurrence de trois manières :

- en interdisant toute entente commerciale avec les concurrents et tout accord anticoncurrentiel entre fournisseurs et clients – voir chapitre 1.1 ;
- en interdisant toute position dominante abusive sur le marché – voir chapitre 1.2 ;
- en encadrant les rachats, les cessions d'entreprises et autres regroupements d'entreprises (par ex., fusions) – voir chapitre 1.3.

Il convient de préciser, tout particulièrement, les incidences en matière de législation antitrust. La violation des lois antitrust ne dépend pas exclusivement de la juridiction dans laquelle l'infraction a été commise. Dans certaines circonstances, elle peut nuire à la concurrence dans une toute autre juridiction.

1.1 Interdiction des ententes commerciales

Sont également interdits tous types d'actions concertées, discussions informelles ou tout engagement verbal visant à limiter la concurrence ou pouvant induire une limitation de la concurrence. Toute apparence d'irrégularité doit absolument être évitée. Toute concertation avec un tiers soumissionnaire en concurrence pour le même appel d'offre, qu'il soit public ou privé, constitue non seulement une violation des lois antitrust, mais aussi un acte relevant du Code pénal. Tout accord (ou projet d'accord) avec un concurrent devra être soumis au service juridique, même si l'objet dudit accord ne couvre pas un domaine dans lequel l'entreprise et l'autre partie sont en concurrence.

> Les principales violations des lois antitrust sont les suivantes :

- Entente sur les prix
- Répartition des parts de marché
- Entente sur les capacités de production
- Répartition géographique des marchés
- Répartition des clients
- Contrôle des prix de revente

Il convient de faire preuve d'une grande prudence à l'égard des informations disponibles sur le marché. Les études de marché sont indispensables et, d'une manière générale, sont autorisées par la loi. Toutefois, toutes les techniques de collecte d'informations, comme celles faisant appel à certains systèmes d'information organisés, ne conviennent pas. Les informations concernant les relations clients, les prix ou les changements tarifaires imminents ne sauraient être échangées entre concurrents. De même, les calculs, études de capacité et projets propres à l'entreprise ne doivent pas être divulgués aux concurrents.

Les informations sensibles au regard des lois antitrust devront être données de manière suffisamment anonyme pour qu'il soit impossible d'en retracer l'origine et, par conséquent, qu'elles ne puissent pas influencer l'évolution du marché.

Enfin, gardez à l'esprit les différentes dispositions des lois antitrust lors de la négociation des conditions générales d'un contrat entre clients et fournisseurs. Toute clause portant sur des prix de revente, des restrictions d'utilisation ou de revente, ou encore des accords d'exclusivité doit obligatoirement être portée à l'attention du service juridique.

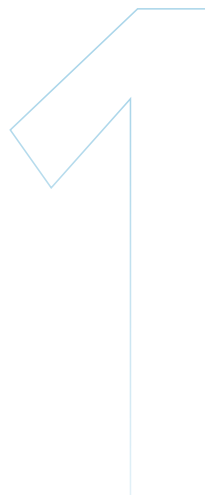
1.2 Abus de position dominante sur le marché

Les positions dominantes sur le marché ne sont aucunement illégales dans la mesure où elles reposent sur les propres efforts fournis par l'entreprise. En outre, les brevets constituent des monopoles protégés par la loi sur une période donnée. Une entreprise est considérée comme ayant une position dominante sur un marché lorsqu'elle n'est confrontée à aucune concurrence réelle. Une entreprise ayant une position dominante est régie par des mesures antitrust particulièrement strictes, afin de contrebalancer l'absence de concurrence. Les positions dominantes ne doivent cependant pas déboucher sur des abus, c'est-à-dire sur des activités qui seraient impensables ou du moins irréalisables dans un environnement concurrentiel.

Les entreprises jouissant d'une position dominante ne doivent pas délibérément baisser leurs prix pour exclure un concurrent du marché. De même, elles ne sont pas autorisées à conclure avec leurs clients des accords contenant des dispositions sur lesquelles les concurrents ne peuvent pas s'aligner (durée du contrat, arrangements exclusifs, remises ou offres globales).

Enfin, les entreprises ne doivent pas abuser de leur position dominante dans leurs relations avec leurs clients, en exigeant par exemple des prix non justifiés d'un point de vue économique. En cas de suspicion de mesures ou de dispositions pouvant être attribuées à une position dominante abusive sur le marché, il est important d'avoir un point de vue juridique.

Plus la position de l'entreprise est forte sur le marché, plus nos responsabilités sont grandes





1.3 Respect des lignes de conduite en cas de fusion

Les cessions d'actifs, les acquisitions ou les joint-ventures envisagés nécessitent généralement l'aval de différents organismes antitrust nationaux et internationaux selon leur importance. Tout manquement aux obligations de déclaration applicables peut se traduire par de lourdes amendes, voire l'annulation pure et simple de la transaction. Aux fins de garantir le respect de toutes les obligations de déclaration pendant la phase préparatoire, il est essentiel de faire appel au service juridique au plus tôt.

Intégrité du commerce : pas de corruption

La corruption ne saurait être tolérée au sein du Groupe REMONDIS.

La corruption va à l'encontre du principe de libre concurrence et porte atteinte à l'image et à la réputation économique de l'entreprise. De surcroît, nombreux sont les pays où la corruption est considérée comme un délit, qu'il soit commis dans leur propre juridiction ou à l'étranger. Aussi, toute tentative d'influencer illégalement les partenaires commerciaux est-elle formellement interdite aux collaborateurs du Groupe, qu'il s'agisse de faveurs, de cadeaux ou d'autres avantages, et ce, dans le monde entier. Cette règle revêt une importance toute particulière dans le cadre de négociations avec des représentants des administrations ou d'autres institutions publiques.

Notre Groupe ne s'impliquera dans aucune relation d'affaires si cette dernière implique d'enfreindre la loi ou les règles internes de l'entreprise définissant les faveurs pouvant être proposées ou rendues. Ceci même si cela peut se traduire par la perte de certaines opportunités commerciales. Aucun gain potentiel ou bénéfice supplémentaire ne saurait justifier des pratiques commerciales illégales. Cette politique s'applique sans exception à l'ensemble du Groupe. Aucun collaborateur, quel que soit le pays dans lequel il travaille, n'est autorisé à enfreindre la loi ou les règles internes de l'entreprise.

Tout cadeau, y compris ceux remis indirectement (par ex., à des amis, des connaissances ou des associations), sera considéré comme un avantage. La décision de proposer ou d'accepter des cadeaux doit s'inscrire dans le cadre de la loi et des règles internes à l'entreprise. Les dispositions les plus strictes devront être constamment observées.

Dans tous les cas, il est interdit d'exiger des cadeaux à titre personnel ou de proposer ou d'accepter des cadeaux en espèces ou sous une autre forme

Nous ne cherchons pas à accomplir des transactions commerciales à tout prix. Un commerce irréprochable sur le plan éthique et moral a toujours été notre priorité

numéraire. Il convient toutefois de distinguer ici les paiements sous forme de dons (voir paragraphe 2.1).

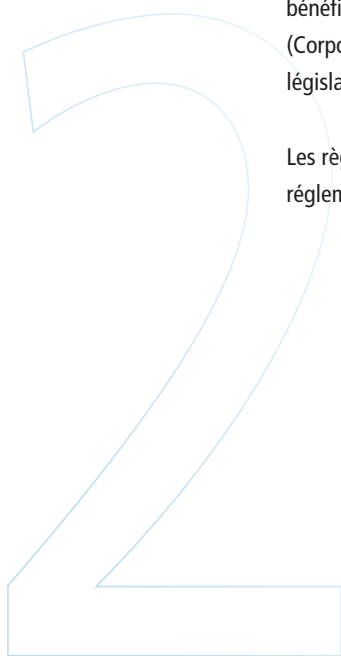
Dans le cadre d'une relation commerciale, les collaborateurs ne pourront accepter ou proposer des cadeaux dans le cadre de la négociation, de l'attribution ou de l'exécution d'un contrat. De plus, tout cadeau reçu ou offert doit avoir une valeur considérée comme acceptable au regard des lois s'appliquant à la fois au destinataire et au donateur. En cas de doute, il convient de consulter le service juridique compétent.

2.1 Conditions d'attribution des dons et sponsors au sein du Groupe REMONDIS

Notre réussite économique dépend tout autant de notre engagement social que de la confiance qu'inspirent nos activités. Une politique interne responsable passe donc par une conduite responsable. Ceci est particulièrement vrai, pour les mesures mises en œuvre au niveau local et régional. Un des engagements forts de notre entreprise est la formation des enfants et des jeunes.

Les paiements assimilés au don représentent certes un avantage pour le bénéficiaire, mais ne relèvent pas de notre politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) dans la mesure où ils n'entrent en conflit ni avec la législation, ni avec les règles internes à l'entreprise.

Les règles d'autorisation de signature pour effectuer des dons relèvent de la réglementation interne de l'entreprise.



Le bien de l'entreprise avant tout : pas de conflits d'intérêts

Tous les collaborateurs doivent constamment dissocier leurs intérêts privés de ceux de l'entreprise.

Les situations conflictuelles entre les intérêts privés et ceux de l'entreprise, qu'elles soient avérées ou apparentes, doivent être évitées. Les conflits d'intérêts devront être levés rapidement avec l'aide du supérieur hiérarchique.

> Des conflits d'intérêts peuvent par exemple survenir dans les cas suivants :

- Décisions concernant le personnel : elles ne doivent pas être influencées par des intérêts privés ou des relations personnelles.
- Relations commerciales avec des tiers : elles doivent s'appuyer sur des critères objectifs (tels que le prix, la qualité, la fiabilité, le niveau technologique, l'adéquation produit, la préexistence d'une relation commerciale durable et exempte de conflit). La signature d'un contrat, la poursuite ou la cessation d'une relation commerciale avec un tiers ne doivent pas être influencées par des relations personnelles, des intérêts privés ou des avantages matériels ou immatériels. La fourniture de produits ou de services par des sociétés dans lesquelles un collaborateur du Groupe ou un de ses proches détient un intérêt doit faire l'objet d'un contrôle sévère.
- Relations personnelles avec des fournisseurs ou partenaires commerciaux : tout collaborateur en mesure d'influencer les relations commerciales, de manière directe ou indirecte, avec un fournisseur ou un partenaire commercial d'une des entreprises du Groupe et amené à faire travailler ce tiers devra immédiatement en référer à son supérieur hiérarchique et solliciter son accord.
- Utilisation des services de collaborateurs du Groupe REMONDIS à des fins personnelles : les supérieurs hiérarchiques et responsables

ne doivent pas abuser de leur autorité pour se prévaloir des services de collaborateurs du Groupe à des fins personnelles.

- Utilisation de la propriété de l'entreprise à des fins privées (équipements, matériel, véhicules, fournitures de bureau, documents, fichiers, supports de données) : aucun collaborateur ne doit utiliser les biens dont l'entreprise est propriétaire à des fins privées ou les sortir de l'entreprise sans autorisation expresse. De même, les données, les programmes ou les documents ne doivent pas être copiés ou sortis de l'entreprise sans autorisation.
 - Emploi extérieur : tout collaborateur envisageant d'accepter un emploi extérieur, y compris en tant que travailleur indépendant, doit en informer son supérieur hiérarchique, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions au sein d'une entreprise partenaire ou concurrente.
 - Adhésion, à titre privé, à des partis politiques ou autres organismes sociaux ou politiques : le Groupe REMONDIS accueille favorablement les actions bénévoles de ses collaborateurs dans la mesure où ces dernières n'entravent en rien leur travail au sein de l'entreprise.
 - Expression d'un avis personnel en public : lorsqu'ils expriment un avis personnel en public, les collaborateurs ne doivent pas donner l'impression que ce point de vue reflète celui de l'entreprise.
-

Coopération avec les autorités : pas d'informations erronées

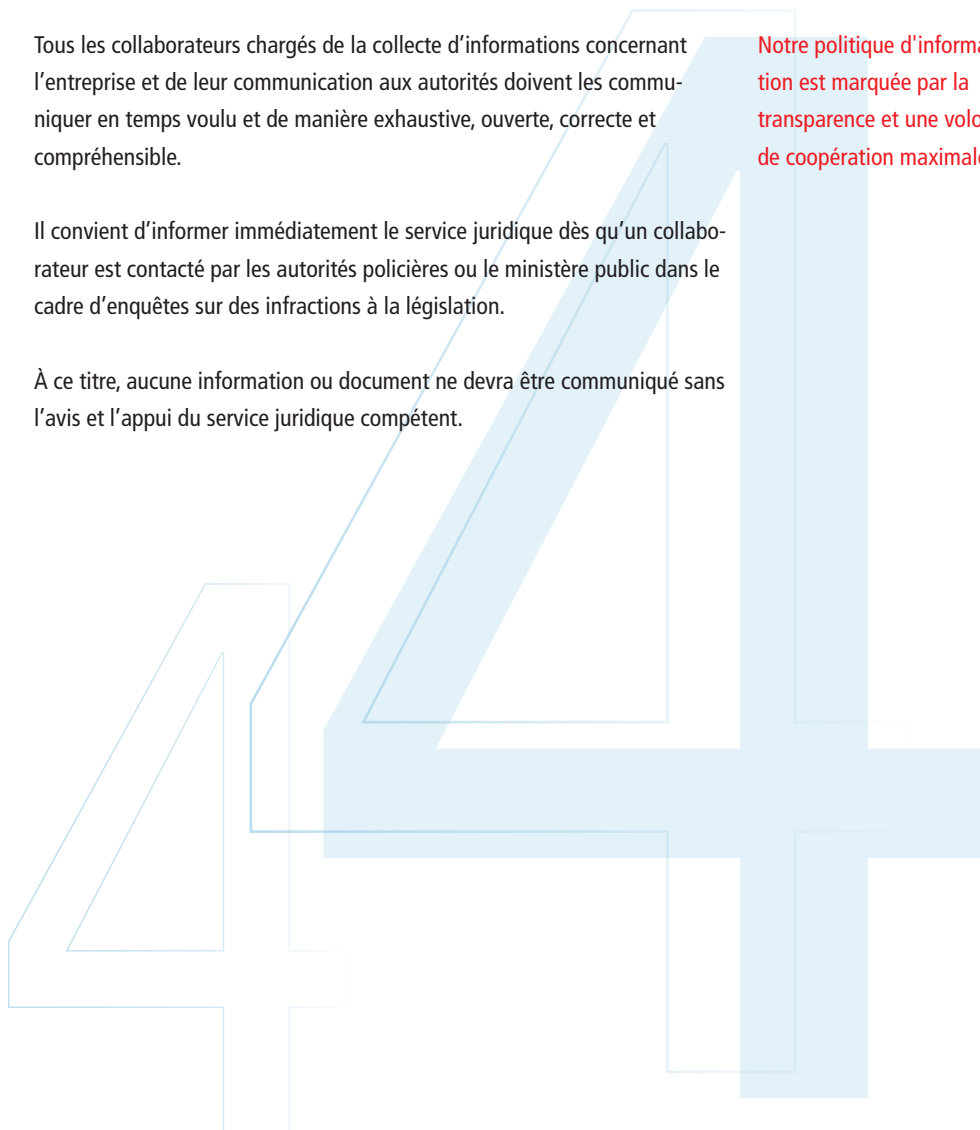
L'entreprise s'efforce, tout en préservant ses intérêts et ses droits, de coopérer avec les autorités compétentes.

Tous les collaborateurs chargés de la collecte d'informations concernant l'entreprise et de leur communication aux autorités doivent les communiquer en temps voulu et de manière exhaustive, ouverte, correcte et compréhensible.

Il convient d'informer immédiatement le service juridique dès qu'un collaborateur est contacté par les autorités policières ou le ministère public dans le cadre d'enquêtes sur des infractions à la législation.

À ce titre, aucune information ou document ne devra être communiqué sans l'avis et l'appui du service juridique compétent.

Notre politique d'information est marquée par la transparence et une volonté de coopération maximale



Respect des droits de l'homme et conditions de travail équitables : pas de compromis

Notre entreprise respecte sans exception les droits de l'homme, ainsi que le droit du travail applicable dans chaque pays.

Nous adoptons une approche équitable avec tous nos employés et nous respectons des valeurs telles que l'égalité des chances et le principe d'égalité entre hommes et femmes

Le groupe REMONDIS accorde une importance toute particulière au respect des droits de l'homme conformément à la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH). Nous refusons strictement toute forme de travail forcé. Bien évidemment, il est clair que nous nous désolidarisons entièrement du travail des enfants. L'âge minimum des employés dépend de la législation en vigueur dans chaque pays ainsi que des conventions collectives, dans la mesure où ces dernières ne portent pas atteinte à l'âge minimum



d'admission à un emploi fixé par l'accord de l'Organisation internationale du travail (OIT).

L'entreprise encourage l'égalité des chances et l'égalité entre hommes et femmes des employés et s'abstient de toute forme de discrimination en raison de la race ou de l'origine ethnique, du sexe, de la religion ou de l'idéologie, d'un handicap, de l'âge ou de l'identité sexuelle. L'entreprise recrute et encourage ses collaborateurs uniquement en se fondant sur leur qualification et leurs performances au travail.

Notre entreprise est présente dans de nombreuses régions du monde sur plusieurs marchés et elle se soumet donc à différents systèmes juridiques. En tant que norme minimale que nous appliquons dans le monde entier, nous nous assurons du respect des dispositions du droit du travail applicables dans chaque pays sur le lieu de travail de nos collaborateurs, par exemple en ce qui concerne les horaires de travail, les salaires et rémunérations, ainsi que les prestations de l'employeur.



Que signifient ces principes pour chacun lors du travail au quotidien ?

Cette politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) constitue à la fois un droit et un devoir pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Elle fixe le cadre dans lequel chacun pourra évoluer en toute confiance. Elle profite ainsi à la fois à l'ensemble des collaborateurs et à la réussite de notre entreprise.

Il est demandé à chaque collaborateur d'examiner son propre comportement au regard du contenu décrit dans la présente politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) et de veiller au respect des règles qui lui incombent. La conformité tant à la législation qu'à notre politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) sera systématiquement prise en compte lors des évaluations de chaque collaborateur.

Les collaborateurs doivent garder à l'esprit l'existence de dispositions légales spécifiques et de lignes de conduite internes couvrant de manière plus détaillée les thèmes abordés dans la présente politique. Il appartient à chaque collaborateur de prendre connaissance des lois et règles internes en vigueur régissant leurs domaines de responsabilité et de les appliquer dans leurs activités quotidiennes. Toute ambiguïté doit être levée. L'entreprise met à la disposition de ses collaborateurs les éléments d'information et conseils nécessaires à la prévention de toute violation de la loi ou du règlement intérieur. Les dispositions de la présente politique prévalent sur toute instruction contradictoire donnée par un supérieur hiérarchique. Outre le soutien de leurs supérieurs hiérarchiques, les collaborateurs ont accès à d'autres informations, notamment via Internet, ainsi qu'aux conseils des responsables de la « Conformité Légale » (Corporate Compliance) ou de services spécialisés, tels que le service juridique.

Chaque supérieur hiérarchique doit organiser son domaine de responsabilité conformément à la présente politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) et à toute disposition légale en vigueur. En particulier, les supérieurs hiérarchiques doivent informer les collaborateurs des règles en vigueur en matière de responsabilité, et veiller à leur application. Les problèmes doivent être activement abordés et résolus. Il incombe à chaque supérieur hiérarchique de montrer l'exemple dans son domaine de responsabilité en faisant preuve d'intégrité et en veillant à ce que la « Conformité Légale » (Corporate Compliance) soit intégrée comme un élément fondamental de notre culture d'entreprise.

Chaque collaborateur est tenu de signaler immédiatement toute violation de la politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) à son supérieur hiérarchique, à la personne qui est en charge cette politique ou encore au service juridique. Le signalement d'une telle violation peut bien entendu s'effectuer de manière anonyme. En cas de suspicion de corruption ou de détournement de fonds, fraude, abus de confiance, offre ou acceptation de pots-de-vin dans les relations commerciales, il appartient à chaque collaborateur d'informer directement le responsable de la politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance) dans les plus brefs délais. La communication rapide de telles informations peut permettre de limiter les dommages pour l'entreprise et de la protéger de conséquences plus sérieuses. Aussi est-il essentiel que les collaborateurs informent les personnes et services susmentionnés, ces derniers étant les mieux placés pour prendre les mesures juridiques nécessaires.

L'entreprise veillera à ce qu'aucun collaborateur ne soit pénalisé de quelque manière que ce soit pour avoir signalé, en toute bonne foi, une violation de la politique de « Conformité Légale » (Corporate Compliance). Lorsqu'un collaborateur signale une violation dans laquelle il est personnellement impliqué, l'entreprise examinera si le rapport et toute autre aide offerte en temps opportun dans le cadre de l'enquête sur la violation ont permis d'éviter des dommages supplémentaires pour l'entreprise et en tiendra compte avant de déterminer la mesure éventuelle à prendre à l'encontre de ce collaborateur.



WORKING FOR THE FUTURE

Votre responsable de la

Conformité :

Chef de la conformité

Dr. Ernst-Joachim Grosche

T +49 2306 106-8933

F +49 2306 106-8936

ernst-joachim.grosche@remondis.de

Hotline de conformité :

Assistance

T + 49 2306 106-210

compliance@remondis.de

REMONDIS SE & Co. KG

Brunnenstr. 138

44536 Lünen // Allemagne

T +49 2306 106-0 // F +49 2306 106-100

info@remondis.de // remondis.de