

FR

**CODE OF CONDUCT**

09/2021

# CORPORATE COMPLIANCE



Cette plaquette de «Conformité Légale » (Corporate Compliance) s'adresse à tous nos « collaborateurs et collaboratrices ». Le masculin y sera le plus souvent utilisé à l'adresse des deux pour une meilleure lisibilité du texte. Cette simplification ne saura être considérée comme une forme de discrimination.

# CONTENU

## **4** PRÉAMBULE

## **6** INTRODUCTION

Objectifs de notre politique de «Conformité légale» (Corporate Compliance)

## **8** PRINCIPES DE NOTRE CONDUITE PROFESSIONNELLE

Nous nous engageons à respecter le principe de concurrence loyale – pas de violation des lois antitrust

**12** Nous nous engageons à respecter le principe d'intégrité dans nos relations d'affaires – pas de corruption

**14** Nous nous engageons à dissocier les intérêts de l'entreprise des intérêts personnels – pas de conflits d'intérêt

**16** Nous nous engageons à coopérer avec les autorités – pas de désinformation

**17** Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme et à assurer des conditions de travail justes et conformes – ce devoir moral ne souffre aucune dérogation

## **18** CONCLUSION

Quelles sont les conséquences de cette politique de «Conformité Légale» (Corporate Compliance) sur le travail quotidien de chaque collaborateur ?



Très chers collaborateurs,

Responsable de la conformité dans notre groupe, je suis votre interlocuteur privilégié dans toutes les affaires pouvant avoir une incidence sur le déroulement irréprochable de nos activités. Les règles énoncées dans cette brochure doivent avoir pour nous une valeur de repères immuables conçus pour nous guider vers une attitude respectueuse de la loi dans toutes les situations de la vie économique. Outre la qualité de nos prestations et l'implication de nos collaborateurs auprès de nos clients, l'observation rigoureuse de ces règles est à la base de la réputation excellente du groupe sur nos marchés.

Soucieux de préserver cette réputation, je suis à la disposition de chaque collaborateur de notre groupe et de toute autre personne avant des relations professionnelles avec lui pour les aider par tout moyen mis à ma disposition. Toute irrégularité, tout manquement, même supposé, aux règles de conformité du groupe doit être signalé sans retard – que ce soit de façon anonyme via une ligne d'assistance spécialement créée à cet effet ou en me contactant personnellement. Nous traiterons les informations recueillies de façon strictement confidentielle dans le cadre d'une enquête visant à prévenir tout dommage pour notre groupe et ses collaborateurs.

Le vieux proverbe selon lequel il vaut mieux prévenir que guérir prend tout son sens notamment en matière de conduite correcte dans les affaires. En effet, les règles de conformité de notre groupe sont conçues pour offrir des modèles d'exemplarité de ce que nous entendons par un comportement professionnel moralement irréprochable, mais aussi pour avertir des pièges que peuvent receler nos activités professionnelles de tous les jours. Si, à travers notre comportement, nous appliquons avec détermination tous les principes présentés ici, le Groupe Rhenus préservera et renforcera à l'avenir sa place de choix dans le monde logistique en tant que prestataire reconnu à l'international.

Gilles Delarue  
Group Compliance Officer



Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Prestataire de services à la renommée mondiale, le groupe Rhenus est particulièrement apprécié par ses partenaires et ses clients pour la conduite irréprochable de ses activités. Les projets logistiques que nous menons de concert avec nos clients et nos partenaires sont notre raison d'être ; c'est pourquoi nous accordons depuis toujours une priorité absolue à la réussite de ces projets, notamment en termes de satisfaction du client. La conduite moralement et juridiquement irréprochable de nos affaires est pour nous une exigence qui va de soi ; elle contribue largement au succès du groupe Rhenus depuis plus d'un siècle.

Si nous voulons rester une entreprise qui gagne, tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices de Rhenus doivent respecter la législation en vigueur et nos règles internes. Ils doivent éviter tout conflit d'intérêt et honorer les coutumes, traditions et valeurs des pays où nous intervenons. La conformité, en effet, n'est pas seulement un souci majeur de notre groupe ; observer une conduite conforme aux lois, professionnelle et responsable est aussi une attente forte exprimée à notre égard par nos partenaires, les autorités et l'opinion publique.

Nous allons donc prendre les dispositions nécessaires pour garantir que nos collaborateurs et nos groupes de référence puissent accéder à tout moment aux documents où sont définies nos règles de conformité. C'est dans ce but et dans le cadre d'une gouvernance correcte et responsable, mais aussi face à l'aggravation sensible des risques juridiques que nous avons rédigé des règles de conformité pour notre entreprise. Ces règles s'inspirent de principes auxquels nous adhérons depuis de nombreuses décennies dans nos activités entrepreneuriales. Faisons le nécessaire pour rester fidèles à ces principes et préservons toutes nos chances pour réussir l'avenir.

Klemens Rethmann  
Président du directoire

# OBJECTIFS DE NOTRE POLITIQUE DE «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 Rhenus 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 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 sur 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 toute circonstance 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.

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 pré-

sente 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 Rhenus 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.

# 1. NOUS NOUS ENGAGEONS À RESPECTER LE PRINCIPE DE CONCURRENCE LOYALE – PAS DE VIOLATION DES LOIS ANTITRUST

**Le Groupe Rhenus 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 Etats-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 Rhenus 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.

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.



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.

## 1.1 INTERDICTION DES ENTENTES COMMERCIALES

Les principales violations des lois antitrust sont les suivantes :

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

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'offres – 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.

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 an-

titrust 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.

## 1.3 RESPECT DES LIGNES DE CONDUITE EN CAS DE FUSION

Les cessions d'actifs, les acquisitions ou les joint-ventures envisagées 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. Afin 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.

## 2. NOUS NOUS ENGAGEONS À RESPECTER LE PRINCIPE D'INTÉGRITÉ DANS NOS RELATIONS D'AFFAIRES – PAS DE CORRUPTION

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

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 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 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 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 RHENUS**

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.

### **3. NOUS NOUS ENGAGEONS À DISSOCIER LES INTÉRÊTS DE L'ENTREPRISE ET LES INTÉRÊTS PERSONNELS – PAS DE CONFLITS D'INTÉRÊT**

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'intérêt devront être levés rapidement avec l'aide du supérieur hiérarchique.

**DES CONFLITS D'INTÉRÊT 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 RHENUS 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 Rhenus 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.

## 4. NOUS NOUS ENGAGEONS À COOPÉRER AVEC LES AUTORITÉS – PAS DE DÉSINFORMATION

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.

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



## 5. NOUS NOUS ENGAGEONS À RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME ET À ASSURER DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET CONFORMES – CE DEVOIR MORAL NE SOUFFRE AUCUNE DÉROGATION

**Nous respectons tous les droits de l'homme ainsi que le droit du travail en vigueur dans le pays où nous intervenons.**

Le groupe Rhenus veille au respect rigoureux des droits de l'homme tels que définis par la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH). Nous nous opposons à toute forme de travail forcé. Nous condamnons le travail des enfants de façon tout aussi catégorique. L'âge minimum de nos salariés est conforme à la législation nationale du pays en question ainsi qu'aux conventions collectives en vigueur, à condition que celles-ci respectent l'âge minimum prévu dans la convention respective de l'Organisation internationale du travail (OIT). La liberté d'association des employés doit être garantie partout et nous travaillons avec les représentants librement élus des salariés dans un climat de confiance. Dans l'ensemble, nous nous sommes engagés à respecter les huit conventions de l'Organisation internationale du travail, également connues sous le nom de normes fondamentales du travail de l'OIT.

Notre entreprise encourage l'égalité des chances et du traitement des salariés et s'abstient de toute discrimination, que ce soit pour des raisons de race ou d'origine ethnique, de sexe, de convictions religieuses ou philosophiques, d'âge, d'orientation sexuelle ou de handicap. L'embauche et la promotion de nos salariés sont exclusivement motivées par leurs qualifications et leurs performances professionnelles. Présent dans un grand nombre de régions et de marchés dans le monde entier, notre groupe est confronté à des ordres juridiques très divers. Nos relations mutuelles reposent sur le respect et l'équité. Nous nous sommes donc engagés à entretenir une culture de direction basée sur le respect, l'estime et la confiance.

Nous garantissons que le droit du travail local applicable aux postes de travail de nos salariés soit partout respecté comme le minimum absolu, notamment en matière d'horaires de travail, de salaires et traitements et de prestations d'employeur. En tout état de cause, nous sommes convaincus que le salaire d'un emploi à temps plein doit permettre de garantir sa subsistance.

# QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE CETTE POLITIQUE DE « CONFORMITÉ LÉGALE » (CORPORATE COMPLIANCE) SUR LE TRAVAIL QUOTIDIEN DE CHAQUE COLLABORATEUR ?

**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 violations des droits européen et allemand, telles que la fraude, le vol, la corruption, les violations des règles antitrust, le détournement de fonds, la discrimination, les violations des droits de l'homme ou le harcèlement sexuel, entre autres, celles-ci peuvent être signalées sur notre système d'alerte protégé Rhenus Integrity Line.

La Rhenus Integrity Line répond aux exigences de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte.

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.

La société garantit l'absence de représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte et veille à ce qu'aucun employé ne soit désavantagé de quelle manière que ce soit pour toute dénonciation faite de bonne foi. 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.

**Group Compliance Officer:**

Gilles Delarue  
Rhenus-Platz 1  
59439 Holzwickede  
Deutschland

Tel.: +49 (0) 2301 29 2800  
Mail: gilles.delarue@de.rhenus.com

**Team Member:**

Melanie Helmich  
Tel.: +49 (0) 2301 29 2660  
Mail: melanie.helmich@de.rhenus.com

Sabrina Soriano Hernandez  
Tel.: +49 (0) 2301 29 2280  
Mail: sabrina.soriano@de.rhenus.com

**Whistleblower System:**

Integrity Line: <https://rhenus.integrityline.org>  
Whistleblower-Hotline: +49 (0) 2301 29 2525  
Mail: rhenus-compliance@de.rhenus.com  
[www.rhenus.com](http://www.rhenus.com)