



Renewi Code de conduite





Sommaire

1. Introduction	3
2. Code de conduite Renewi	4
Champ d'application	4
Pourquoi un code de conduite ?	4
Contenu du code de conduite général	4
À qui s'adresse le code de conduite ?	4
Cadre légal et règlement intérieur	4
Conformité et responsabilités	4
Signaler les infractions	5
3. Notre organisation	6
Vision	6
Mission	6
Valeurs fondamentales	7
Les 10 principes du Global Compact des Nations Unies	7
4. Intégrité de l'entreprise	8
Respect de la législation et de la réglementation	8
Concurrence loyale	8
Conflits d'intérêts	8
Corruption / Avantages inappropriés	8
Stratégie fiscale du groupe	8
Renewi ne facilite pas l'évasion fiscale	8
Responsabilité pour les transactions	8
Informations privilégiées	8
Législation et réglementation destinées à prévenir le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme	9
Esclavage moderne	9
5. Responsabilités de l'organisation	10
Un environnement de travail sûr et sain	10
Égalité de traitement et comportement indésirable	10
Procédure de réclamation	10
Activités annexes	10
Respect de la vie privée des employés	10
Respect de la vie privée des tiers	10
6. Responsabilités de l'employé	10
Protection de l'environnement	10
Confidentialité	10
Pouvoir de représentation	11
Tri et élimination des déchets à des fins personnelles	11
Utilisation des ressources de l'entreprise à des fins personnelles	11
TIC et médias sociaux	
Médias et communication	11
Alcool et drogues	11

1. Introduction

Ensemble, nous avons fait de grands pas en avant pour créer un « one Renewi ». Une partie importante de ce processus consiste à créer une culture Renewi s'appuyant sur nos valeurs fondamentales. Notre nouveau Code de conduite formalise la manière dont nous devons travailler ensemble et met à notre disposition les outils nécessaires pour agir d'une manière garantissant notre sécurité et faire de nous une entreprise digne de confiance.

Le Code de conduite établit une base solide et uniforme pour toutes les composantes de Renewi. Tout comme nos valeurs, le Code informe sur qui nous sommes, sur ce que nous faisons et comment nous travaillons. Il montre également à nos clients, fournisseurs, actionnaires/associés et aux autres parties concernées par ce que nous entreprenons comment Renewi met en pratique les valeurs qu'elle prône.

Il y aura toujours des moments où nous devrons prendre des décisions importantes. À ces occasions, il est essentiel de savoir ce que l'on attend de vous et comment vous devez agir. Le présent Code nous informe sur la manière dont nous devons nous comporter dans le cadre de ces situations cruciales.

Joignez-vous à nous et adoptons ensemble notre Code de conduite pour, ainsi, respecter nos valeurs et agir en toute circonstance comme il convient de le faire, même lorsque personne n'est là pour nous contrôler !



Otto de Bont
Chief Executive Officer Designate

2. Code de conduite Renewi

Pourquoi un code de conduite ?

Renewi plc et ses filiales (Renewi) veulent être une organisation transparente et honnête qui prend les bonnes décisions. Nous avons des principes éthiques forts sur lesquels s'appuient nos décisions.

Nous assumons l'entière responsabilité de ce que nous disons et faisons. Respect, confiance et professionnalisme sont pour nous des mots clés. Nos valeurs fondamentales sont, chaque jour, à la base de tout ce que nous faisons.

Le Code de conduite reflète nos valeurs fondamentales, énonce des principes directeurs et fixe les cadres régissant les comportements souhaitables et ceux indésirables, en sus de ceux qu'imposent ou interdisent la législation et la réglementation propres à chaque pays.

Le Code de conduite est également une ressource qui peut être utilisée pour montrer à la société, aux clients, aux fournisseurs, aux actionnaires/associés et autres parties, comment Renewi met en œuvre ses valeurs fondamentales.

Contenu du code de conduite Renewi

Le code de conduite de Renewi contient les éléments importants d'une conduite que nous souhaitons honnête et, outre des principes de politique générale, il expose également les dispositions d'importance majeure pour tous les employés. Le Code de conduite n'indique pas ce qui doit être fait précisément dans une situation donnée. Procéder de la sorte ne laisserait en effet trop peu de place à la prise de conscience d'une responsabilité personnelle. Le Code de conduite spécifie non seulement quelle conduite est attendue des employés de Renewi, mais également ce que les employés peuvent attendre de Renewi.

Le Code de conduite détaille qui nous sommes, ce que nous faisons et comment nous le faisons. L'ensemble des problèmes éthiques ou juridiques auxquels nous pourrions être confrontés seront appréhendés conformément au présent Code de conduite et dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur dans chaque pays. Le présent Code de conduite est un document en constante évolution et sera mis à jour chaque fois qu'il y aura lieu de le faire.

Le Code de conduite et le Protocole de compte rendu et d'enquête (Reporting and Investigation Protocol) remplacent les politiques ci-après relatives à la conduite et à l'intégrité, ainsi que les politiques en vigueur concernant les lanceurs d'alerte dans les anciennes organisations Shanks et Van Ganswinkel : (i) Code de conduite du groupe Van Gansewinkel, (ii) Règlement sur l'intégrité du groupe Van Gansewinkel (y compris le protocole d'enquête), (iii) le règlement sur les lanceurs d'alerte du Groupe Van Gansewinkel et (iv) la hotline pour lanceur d'alerte (« InTouch Whistleblowers Hotline ») du groupe Shanks. Ces politiques cessent donc de s'appliquer.

Le présent document contient les sections suivantes : notre organisation, l'intégrité de l'entreprise, les responsabilités de l'entreprise et les responsabilités de l'employé.

La première partie du présent Code décrit la politique de Renewi ainsi que les valeurs fondamentales. Les sections ci-après détaillent les conditions du Code de conduite.

À qui s'adresse le code de conduite ?

Conformément à la législation nationale et en référence à celle-ci, les dispositions du présent Code de conduite s'appliquent à l'ensemble des employés de Renewi. Elles s'appliquent également aux employés des sociétés pour lesquelles Renewi décide de la politique à suivre en matière de coûts opérationnels et financiers réels. L'expression « employé » désigne également les travailleurs intérimaires, les stagiaires et les personnes travaillant pour nous sur une base contractuelle. Renewi encourage également les joint-ventures dans lesquelles elle est impliquée à mettre en œuvre des dispositions comparables.

Cadre légal et règlement intérieur

Le présent code de conduite vient compléter les législations et les réglementations nationales et internationales. Il peut s'agir notamment de lois et règlements anti-corruption (tel que l'UK Bribery Act), du Modern Slavery Act, de la loi néerlandaise sur les lanceurs d'alerte, etc.

Divers aspects du Code de conduite peuvent être précisés dans des règlements de travail et/ou des protocoles internes distincts, tels que la politique suivie en matière d'alcool, de drogues et de médicaments, les règles de contrôle par caméras de surveillance, le code de conduite numérique, etc. Ces règles distinctes peuvent être consultées sur l'intranet Renewi et/ou en vous adressant à votre supérieur hiérarchique.

Conformité et responsabilités

À tous les niveaux de l'organisation, il incombe à chacun de respecter et d'observer le présent code de conduite.

Les directeurs exécutifs de Renewi plc sont responsables en dernier ressort de la gestion et de la supervision des problèmes d'intégrité de l'organisation. Les directeurs exécutifs sont également chargés de l'affectation des personnes et des ressources pour faire en sorte que le Code de conduite puisse être respecté.

Les directeurs généraux des divisions (directeurs généraux) et les directeurs fonctionnels de Renewi s'assurent que les employés connaissent le code de conduite. Il existe dans ce cadre des possibilités de se former et les employés ainsi que la direction sont encouragés à agir en conformité avec le Code de conduite.

Chaque employé de Renewi est personnellement tenu de respecter la législation et la réglementation en vigueur, ainsi que le Code de conduite. S'engager sur ce point est une condition préalable indispensable pour travailler chez Renewi. En tenant compte de la législation et de la réglementation nationales Renewi pourra prendre des mesures disciplinaires en cas d'infraction au code de conduite.

Pour toute question sur l'application du Code de conduite, vous pouvez contacter votre supérieur hiérarchique direct.

Renewi veut être une organisation honnête et, dans ce contexte, nous attachons une grande importance aux principes de transparence et d'ouverture à la discussion. Pour cette raison, Renewi a mis en place un centre d'expertise en gestion de l'intégrité pouvant être contacté par tout employé ayant des questions concernant les problèmes d'intégrité. Un autre objectif important visé par la gestion de l'intégrité est la prévention des violations du Code de conduite, notamment par l'organisation de cours de formation ainsi que d'autres activités de sensibilisation. L'équipe de gestion de l'intégrité prend également en charge

les employés qui font face à diverses formes d'agression et de violence. Dans ce cadre, l'équipe de gestion de l'intégrité travaille avec le service des ressources humaines et le département juridique.

Enfin, l'équipe de gestion de l'intégrité enquête sur les violations présumées de l'intégrité, ceci sous la supervision et la responsabilité du Chief Executive Officer (CEO). Ce processus est décrit en détail dans le protocole de déclaration et d'enquête (« Reporting and Investigation Protocol »)

Signaler les infractions

Renewi attend de ses employés qu'ils signalent toute infraction au Code de conduite. Les supérieurs hiérarchiques sont tenus de signaler toute violation du code de conduite. Les rapports en la matière peuvent être adressés à :

integrreport@renewi.com ou signalés par téléphone au **00800-42154216** ou par courrier à Renewi, à l'attention de la « Integrity Management Team », Flight Forum 240, 5657 DH Eindhoven, Pays-Bas) ;

- votre supérieur hiérarchique direct ;
- tout autre manager senior ou directeur de Renewi que vous pouvez également contacter si votre supérieur hiérarchique immédiat ne semble pas avoir prêté une attention suffisante aux informations que vous lui avez transmises.

Il est possible d'adresser un rapport anonyme directement au « Manager Intégrité » dont vous trouverez les coordonnées ci-dessus.



Inutile de préciser que tout signalement peut être fait de manière confidentielle. Les employés qui signalent une infraction ou une infraction présumée ne doivent pas craindre de subir des représailles car ceux-ci seront toujours protégés conformément

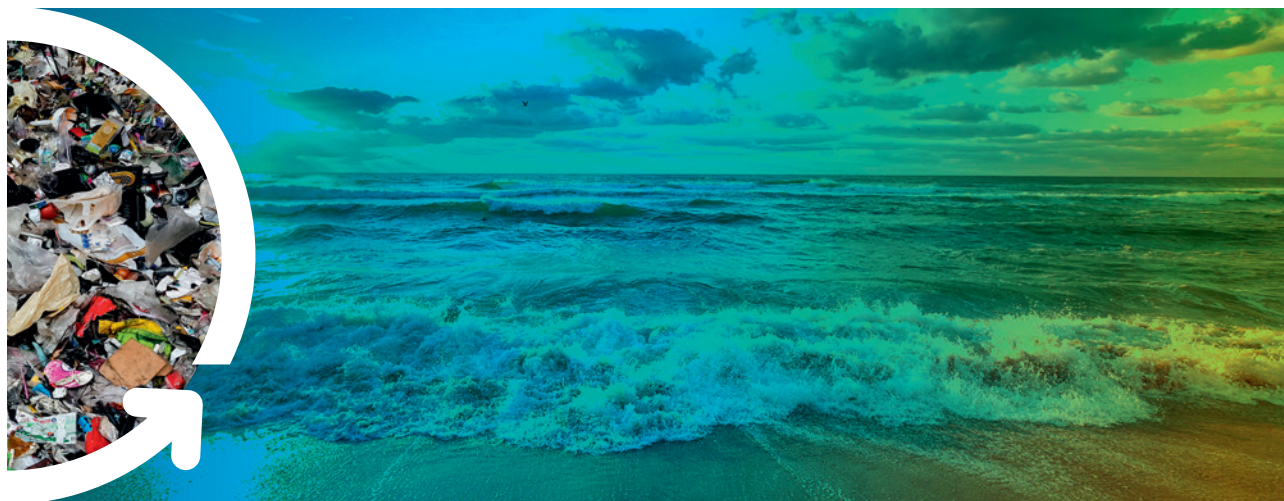
au Protocole de rapport et d'enquête. Ce protocole est également disponible sur l'intranet et/ou peut être mis à votre disposition par l'intermédiaire de votre supérieur hiérarchique.



3. Notre organisation

Vision

La vision de Renewi est d'être la société leader du secteur du recyclage et de la valorisation des déchets. Nous voulons être reconnus comme le leader dans ce secteur par tous ses acteurs principaux : les employés, les clients, les communautés et, bien sûr, nos actionnaires/associés. Notre cœur de métier est la fabrication de produits de valeur à partir de déchets. Nous évitons ainsi que ceux-ci finissent leur cycle par une élimination par incinération massive ou par leur mise en décharge. Nous croyons que notre entreprise répond au besoin croissant de traitement des déchets de manière durable et rentable.



Mission

La mission de Renewi est de protéger le monde en donnant une nouvelle vie aux matériaux ayant déjà été utilisés. De cette façon nous:



**Préservons les
ressources naturelles
limitées**



**Nous protégeons
le monde de la
contamination**



**Nous proposons à nos
clients une vaste gamme
de produits**



**Nous permettons aux
clients d'atteindre
leurs objectifs de
développement durable**

Mais avant tout, Renewi s'engage à travailler à sa mission première :

Waste no more!



Valeurs fondamentales

Ce que nous faisons



Non au danger **La sécurité avant tout**

- Nous travaillons sans nous mettre en danger ou nous ne travaillons pas du tout
- Nous n'hésitons pas à rappeler les règles de sécurité et à inviter à faire cesser tout comportement dangereux
- Nous ne nous contentons pas de belles paroles et respectons les règles
- Nous intégrons la sécurité dans nos systèmes, nos structures et processus



Innovant **Faire mieux chaque jour**

- Nous sommes à la pointe de la révolution du recyclage et de la valorisation des déchets
- Nous innovons pour fournir de meilleurs produits et services
- Nous recherchons activement de nouvelles méthodes de travail améliorées
- Nous explorons des idées, nous écoutons et partageons



Durable **Faire la différence chaque jour pour notre planète**

- Nous sommes fiers de notre contribution à l'environnement
- Nous sommes au centre de l'économie circulaire
- Nous sommes fiers du travail que nous accomplissons chez Renewi
- Nous sommes ambitieux quant à notre impact pour les générations futures

Comment nous agissons



Responsable **Faire ce que nous disons**

- Nous faisons preuve d'intégrité active et disons ce qu'il faut dire
- Nous respectons toujours les règles et nous nous engageons à renforcer les normes
- Nous livrons avec énergie et rythme
- Notre état d'esprit est axé sur la performance



Une forte orientation client **Ajouter de la valeur pour nos clients**

- Nous nous engageons tous à fournir un excellent service au client
- Nous sommes fiables et respectons les délais
- Nous sommes réactifs et entreprenants
- Nous travaillons avec les clients avec une énergie amicale et positive



Ensemble **Toujours ouverts et respectueux-**

- Nous faisons preuve d'un respect mutuel les uns envers les autres
- Nous écoutons et apprenons les uns des autres
- Nous apprécions le rôle et la contribution de chacun
- Nous travaillons ensemble de manière transfrontalière

Les 10 principes du Global Compact des Nations Unies

Renewi adhère aux 10 principes du Global Compact des Nations Unies, une initiative internationale mise en œuvre par les Nations Unies visant à promouvoir l'amélioration des droits de l'homme, des conditions de travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Le Global Compact des Nations Unies est une norme internationale en matière de responsabilité sociale des entreprises. Les 10 principes sont basés sur des déclarations et des conventions importantes, telles que la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Convention des Nations Unies contre la corruption. Cela signifie que les principes sont universellement reconnus et bénéficient d'un soutien étendu. Les entreprises qui adhèrent à ces 10 principes procéderont comme suit :

Droits de l'homme

1. soutenir et respecter la protection des droits de l'homme proclamés sur le plan international ;
2. s'assurer qu'elles ne sont pas complices de violations des droits de l'homme ;

Conditions de travail

3. défendre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
4. soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. soutenir l'abolition effective du travail des enfants ; et
6. soutenir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et en matière professionnelle ;

Protection de l'environnement

7. soutiennent une approche de précaution face aux défis environnementaux
8. lancent des initiatives destinées à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale ; et
9. encouragent le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;

Anti-corruption

10. lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et la pratique des dessous-de-table.

4. Intégrité dans le cadre de notre activité

Respect de la législation et de la réglementation

Dans tous les secteurs dans lesquels Renewi est active et dans tous les pays où Renewi est implantée s'appliquent une législation, une réglementation et des règles. Il peut s'agir d'une législation et d'une réglementation (en droit du travail) à caractère national ou international mais également de règles régionales ou locales (y compris les règles en vigueur sur les sites du client). Les exigences peuvent porter sur des questions de sécurité ou d'environnement pour nos sites et des opérations logistiques ou il peut s'agir de règles de conduite s'appliquant lors de transactions commerciales. Quelle que soit la nature de la législation et de la réglementation (en matière de droit du travail), chaque employé est tenu de s'y conformer.

Concurrence loyale

Nous avons conscience des avantages qu'offrent une économie de marché et un système de libre concurrence. Nous exerçons une concurrence loyale et opérons dans le respect des lois en vigueur en matière de concurrence. Nous n'échangeons aucune information sensible sur la concurrence. Nous ne négocions et ne concluons avec des concurrents aucun contrat portant sur les prix ou la répartition du marché. Nous prenons soin de transmettre des messages clairs et transparents dans nos activités de marketing et de communication.

Nous attendons de nos employés, entre autres :

- qu'ils n'assistent qu'aux réunions d'organisations légitimes et professionnelles à des fins commerciales, académiques ou professionnelles réelles ;
- que, avant de prendre part à de telles réunions, ils discutent avec leurs supérieurs hiérarchiques ou un collègue du service juridique de leur pays des points litigieux placés à l'ordre du jour ;
- qu'ils quittent immédiatement la réunion si des activités illégales (ou qu'ils suspectent comme telles) se produisent dans le cadre de la réunion. Dans un tel cas, ils doivent en informer immédiatement leur supérieur hiérarchique.

Tournez-vous vers le service juridique pour toute question relative au droit de la concurrence.

Les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'il y a une situation de conflit entre les intérêts de Renewi et les intérêts personnels d'un employé, les intérêts des membres proches de sa famille ou les intérêts des personnes avec lesquelles il entretient une relation personnelle ou professionnelle étroite. De telles situations doivent être évitées car elles peuvent influencer consciemment ou inconsciemment l'opinion de la personne concernée. Le simple fait de créer une apparence de conflit d'intérêts doit être évité, car celle-ci pourrait générer une impression de partialité. Les employés doivent informer l'équipe de gestion de l'intégrité (« Integrity Management team ») ou un responsable lorsqu'ils soupçonnent le moindre conflit d'intérêts.

Corruption / avantages inappropriés

Les avantages inappropriés sont ceux offerts pour influencer la prise de décision à un niveau quelconque ou pour encourager quiconque à agir en violation de ses obligations. Des exemples

d'avantages inappropriés sont les pots-de-vin, les cadeaux importants, les invitations à des événements fastueux ou le paiement de commissions.

Il ne faut jamais attendre ou accepter de tels avantages inappropriés, qu'ils soient directs ou indirects.

L'offre d'avantages inappropriés peut notamment intervenir lors de contacts avec des agents, des intermédiaires, des conseillers, des sous-traitants, des partenaires commerciaux ou des fournisseurs. Nous ne traitons pas avec ces parties lorsque nous savons ou avons des raisons de penser qu'elles chercheront à offrir des avantages inappropriés.

Afin d'éviter tout abus portant sur des sommes d'argent, tout paiement de biens ou de services doit être effectué directement au profit de la personne ou de l'organisme qui a effectué la prestation. Les paiements en espèces doivent être évités.

Les cadeaux, les invitations et les divertissements doivent rester contenus dans des limites acceptables d'un point de vue social et juridique. Discutez toujours des cadeaux (proposés), des opérations d'hospitalité et des divertissements avec votre supérieur hiérarchique. Il convient d'obtenir l'approbation préalable du directeur de la division ou du directeur fonctionnel concerné pour les dons destinés à des fins caritatives ou pour le parrainage d'événements. Ceux-ci doivent être effectués en concertation avec le service Communication/Marketing.

Il est interdit de collecter et/ou de traiter intentionnellement ou délibérément plus de déchets ou des déchets différents de ceux couverts par le contrat conclu entre Renewi et le client, que ce soit pour de l'argent ou contre des biens ou services. De même, la collecte et/ou le traitement de déchets provenant de tiers n'étant pas des clients de Renewi sont interdits.

La loi britannique sur la corruption s'applique à tous ceux qui travaillent pour Renewi ainsi qu'à toutes les activités de Renewi. La loi britannique sur la corruption de 2010, entrée en vigueur à la mi-2011, s'applique à toutes les formes de corruption, quel que soit le lieu où les actes de corruption sont commis. En vertu de cette loi, la corruption qui est le fait d'une entreprise est une infraction pénale. Toutefois, les actes de corruption émanant des tiers engagés ou agissant pour le compte de l'entreprise peuvent également être constitutifs d'une infraction pénale considérée comme commise par la société.

La loi britannique sur la corruption s'applique à Renewi car nos activités s'exercent en partie au Royaume-Uni. Renewi peut donc être tenue responsable des actes de corruption perpétrés partout dans le monde par un employé ou une personne travaillant pour Renewi ou fournissant des services à Renewi. La corruption peut déboucher sur une condamnation à des amendes et à des peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 10 ans. La corruption tant active que passive est considérée comme une infraction pénale.

La loi britannique sur la corruption peut être téléchargée à l'adresse suivante : <https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf>

Stratégie fiscale du groupe

La stratégie fiscale du groupe repose sur un certain nombre de principes directeurs à la base de la gestion des affaires fiscales au sein de Renewi. Ainsi, nous payons le montant des impôts effectivement dus, ceci au bon endroit et au bon moment. En cas de doute portant sur une question fiscale, les employés doivent consulter leur responsable hiérarchique ou le service de la fiscalité du groupe ou le directeur de la division finance. Un lien sur la stratégie fiscale suivie est disponible ici.

<http://www.renewiplc.com/~media/Files/R/Renewi/documents/reports-and-presentation/reports/tax-strategy.pdf>

Renewi ne facilite pas l'évasion fiscale

En vertu de la loi britannique de 2017 sur la criminalité financière (« UK Criminal Finances Act »), une nouvelle infraction pénale concernant les entreprises a été votée. Elle a trait à la facilitation de l'évasion fiscale. En effet, les entreprises qui n'empêchent pas ceux qui agissent pour elles et en leur nom de commettre des actes permettant de faciliter l'évasion peuvent engager personnellement leur responsabilité pénale. Vous trouverez ci-après un lien renvoyant vers cette législation. http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2017/22/pdfs/ukpga_20170022_en.pdf

Comme le Bribery Act, cette législation peut s'appliquer à Renewi n'importe où dans le monde étant donné que Renewi compte des sociétés au Royaume-Uni. Nous ne traitons pas avec des clients, des fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux si nous savons ou avons des raisons de penser qu'ils peuvent être impliqués dans une évasion fiscale. Les employés doivent faire part de leurs préoccupations à leur supérieur hiérarchique direct et s'adresser au département fiscal du groupe ou au directeur financier de la division.

Responsabilité pour les transactions

Toutes les transactions financières doivent être enregistrées rapidement, de manière précise et complète. Toutes les unités commerciales de Renewi doivent se conformer aux règles et prescriptions en matière de comptabilité et de reporting financier en vigueur dans le pays où elles opèrent. Le département administratif de chaque unité opérationnelle de Renewi doit fournir une image fidèle de l'ensemble des transactions et de la situation financière de cette unité. Pour de plus amples informations, les employés peuvent consulter le manuel de contrôle des finances.

Informations privilégiées

Renewi est une entreprise cotée en bourse et est soumise à la législation et à la réglementation s'appliquant en matière de divulgation d'informations.

Des informations sont considérées comme des informations privilégiées lorsqu'il s'agit d'informations de nature précise qui n'ont pas été rendues publiques, concernant directement ou indirectement le Groupe et ses divisions, et qui, si elles étaient rendues publiques, auraient probablement une incidence significative sur le cours de l'action de Renewi. Des informations sont considérées comme étant de nature précise si elles révèlent un ensemble de circonstances existantes ou pouvant raisonnablement être attendues, ou un événement s'étant produit ou pouvant être raisonnablement attendu, et suffisamment spécifique pour permettre à une personne de tirer des conclusions quant à l'effet que cela pourrait avoir sur le cours des actions de la Société. Des informations susceptibles d'avoir

une incidence significative sur le prix sont des informations qu'un investisseur raisonnable serait susceptible d'utiliser comme base de ses décisions d'investissement.

Renewi applique des règles strictes par rapport à la divulgation d'informations sensibles concernant les prix, y compris les informations à caractère financier et celles ayant trait aux projets futurs de la société. La législation et la réglementation relatives aux bourses de valeurs interdisent à quiconque détenant des informations privilégiées de négocier des actions ou des valeurs et de diffuser de telles informations. Il est interdit de partager des informations privilégiées avec les employés de Renewi, sauf lorsque ces derniers ont besoin desdites informations pour effectuer correctement leur travail et s'ils sont informés de leurs obligations par rapport à de telles informations. Il est contraire à la loi de partager avec des tiers des informations sensibles sur les prix, y compris des membres de sa famille ou des connaissances.

Si les employés ne savent pas s'ils ont affaire à des informations sensibles en matière de prix, ils doivent alors contacter le Renewi Company Secretary (company.secretary@renewi.com). Pour de plus amples informations concernant les informations privilégiées, reportez-vous à l'intranet Renewi.

Législation et réglementation visant à prévenir le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Renewi s'engage à faire preuve d'honnêteté, de transparence et d'ouverture et à se conformer aux législations et réglementations nationales et internationales applicables en matière de prévention du blanchiment d'argent et de lutte contre le financement du terrorisme. En règle générale, le blanchiment d'argent se produit lorsque des fonds provenant de sources illégales se retrouvent dans le système financier légal. Les employés protègent l'intégrité et la réputation de Renewi en aidant à identifier d'éventuelles pratiques de blanchiment d'argent.

Les employés doivent être attentifs à tout signe, comme des clients ne souhaitant pas fournir l'ensemble des informations commerciales pertinentes ou désirant payer en espèces, et doivent signaler de telles situations à leurs supérieurs.

L'esclavage moderne

L'esclavage moderne peut revêtir différentes formes, telles que l'esclavage, la servitude, le travail forcé et la traite des êtres humains. Il s'agit de situations ayant toutes en commun la privation de la liberté d'une personne afin de l'exploiter dans le but d'en tirer un gain personnel ou commercial. Renewi a adopté une position de tolérance zéro vis-à-vis de l'esclavage moderne. Assurer la santé, la sécurité et le bien-être de nos collègues est une priorité absolue et une valeur centrale. Renewi fait en sorte d'imposer ce principe à tous les niveaux de ses activités et dans les chaînes d'approvisionnement. Si un membre du personnel, un fournisseur ou un prestataire de services venait à agir de manière portant atteinte à ce qui précède, Renewi n'hésiterait pas à prendre des mesures appropriées.

Les employés jouent un rôle essentiel en aidant Renewi à appliquer une politique de tolérance zéro. Tout cas suspect d'esclavage moderne au sein de Renewi et de ses chaînes d'approvisionnement doit être signalé par les employés à l'« Integrity Manager » ou à leur supérieur hiérarchique.

5. Responsabilités de l'organisation

Un environnement de travail sûr et sain

Renewi veille au respect de la santé de ses employés et assure de bonnes conditions de travail et veille à la fiabilité des équipements. L'ensemble des risques pour la santé et la sécurité doivent être identifiés avant chaque activité opérationnelle. Lorsqu'il s'avère que de tels risques existent, il est alors interdit de se mettre au travail et des mesures appropriées doivent être prises. Renewi apporte par ailleurs son soutien aux employés lorsque ceux-ci sont victimes d'une agression ou de violences dans le cadre de leur travail.

Renewi prend les mesures appropriées en cas de menace, d'abus de pouvoir ou d'abus d'autorité dans une situation de travaux dangereux ou insalubres contre la ou les personne(s) à l'origine d'une telle menace ou qui abusent de leur pouvoir ou de leur autorité.

Égalité de traitement et comportement indésirable

On peut être confronté à des comportements inappropriés et indésirables n'importe où, y compris sur le lieu de travail. Il peut arriver que les employés se sentent intimidés au travail. Renewi ne tolère aucune action ou conduite humiliante, intimidante ou hostile.

Nous offrons aux employés un environnement de travail où le recrutement, les nominations et le développement de carrière sont basés sur l'aptitude au poste. Aucune forme d'intimidation ou de discrimination, fondée par exemple sur la race, l'origine, l'âge, la religion, le sexe, l'idéologie personnelle ou l'orientation sexuelle, n'est autorisée.

Renewi élaborera une politique concernant les comportements indésirables sur le lieu de travail, ceci en tenant compte des législations et des réglementations nationales et internationales. Une politique distincte a été mise en place dans ce domaine.

Procédure de réclamation

Renewi permet à ses employés de faire part de tout différend ou conflit avec leurs supérieurs directs par le biais d'une procédure de réclamation. Cette procédure sert de filet de sécurité pour les situations qui ne sont pas régies par le Code de conduite et/ou les règlements de travail concernant les comportements indésirables sur le lieu de travail.

Activités annexes

En principe, un employé a le droit d'avoir des activités annexes. Cependant, il existe des circonstances dans lesquelles l'exercice d'activités annexes n'est pas autorisé. Outre les dispositions d'une convention collective (si une convention collective s'applique) et les dispositions concernées du contrat de travail individuel, Renewi peut prévoir des règles en matière d'activités annexes détaillant les conditions de l'exercice de telles activités.

Respect de la vie privée des employés

Renewi protège la vie privée de ses employés lors du traitement/ de l'enregistrement de données à caractère personnel (y compris des données médicales) et dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur, par exemple le RGPD. L'ensemble des employés en possession de données à caractère personnel relatives à d'autres employés doivent traiter ces données dans le respect des principes s'appliquant en matière de protection de la vie privée ainsi que de la législation et de la réglementation en vigueur. Pour plus de détails, nous renvoyons en la matière à la politique de confidentialité de Renewi.

Respect de la vie privée des tiers

Renewi protège la vie privée des tiers (clients, fournisseurs, etc.) lors du traitement/de l'enregistrement de leurs données et agit dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur, par exemple le RGPD. Pour plus de détails, nous renvoyons en la matière à la politique de confidentialité de Renewi.

6. Responsabilités des employés

Prendre soin de l'environnement

La mission de Renewi est de protéger le monde en donnant une nouvelle vie aux matériels/matériaux ayant déjà été utilisés. De cette façon nous :

- préservons les ressources naturelles limitées ;
- protégeons le monde de la contamination ;
- proposons à nos clients une vaste gamme de produits ;
- nous permettons aux clients d'atteindre leurs objectifs de développement durable.

Mais avant tout, Renewi s'engage à travailler à sa mission première : **Waste no more !**

Les employés doivent donc non seulement se conformer aux lois et règlements en vigueur, ils doivent également communiquer ces objectifs à leurs collègues et aux personnes avec lesquelles ils sont en contact.

Confidentialité

Ouverture et transparence sont des valeurs importantes chez Renewi. Dans certains cas, ces valeurs doivent être mises en balance

avec notre obligation de faire preuve de discrétion sur certaines questions. Il y a en effet des informations qui ne doivent pas être divulguées pour pouvoir assurer la protection des droits de certaines personnes.

Il s'agit des informations qui ne sont pas accessibles au public et dont il est important qu'elles restent confidentielles, telle que :

- les informations relatives aux activités de Renewi, y compris des informations détaillées sur les clients, le marché, les données financières, les informations privilégiées, les méthodes et les procédures ;
- les informations fournies par des tiers et soumises à une obligation de confidentialité ;
- les informations relatives aux données personnelles des employés.

De même, ces informations confidentielles ne peuvent être utilisées à des fins personnelles. Si des informations confidentielles relatives aux activités de Renewi doivent être divulguées dans le cadre de vos activités, les mesures nécessaires doivent être prises pour protéger leur confidentialité.

La communication d'informations confidentielles à des tiers est autorisée dans des circonstances spécifiques, ceci à condition que les exigences légales soient respectées et en tenant compte de la législation (inter)nationale. Ces situations peuvent comprendre la fourniture d'informations à la police et aux instances d'enquête. Renewi garantit la fourniture méticuleuse et correcte d'informations suite à une évaluation de l'« Integrity Management », le service juridique et/ou le secrétaire de groupe.

Autorité de représentation

Représenter les intérêts de Renewi auprès des personnes et instances extérieures à l'entreprise est un moyen important et légitime de participer au processus décisionnel politique et social. Nous croyons que le partage de nos connaissances et la diffusion de nos points de vue sont des moyens responsables de contribuer à la détermination de la politique au sens large. Il s'agit là d'éléments importants de notre implication sociale.

Les représentants de l'entreprise sont tenus d'agir conformément aux principes d'ouverture, d'honnêteté et d'intégrité. Ceux qui représentent notre société doivent :

- s'identifier en donnant leur nom et le nom de la société qu'ils représentent ;
- être ouverts au sujet des intérêts commerciaux de l'entreprise ;
- s'assurer que les informations présentées sont actuelles, complètes et non trompeuses, dans la mesure où ils ont la faculté de garantir ces caractéristiques ;
- obtenir des informations et/ou prendre connaissance de décisions de manière honnête ;
- ne pas encourager, en aucune manière, le personnel d'instances publiques à enfreindre les règles et normes auxquelles il est soumis.

Les représentants de Renewi doivent s'inscrire d'eux-mêmes dans les registres de lobbying des organismes publics (le cas échéant). Le présent Code de conduite s'applique également aux conseillers externes que Renewi a engagés pour représenter les intérêts de la société.

Trier et éliminer les déchets à des fins personnelles

Le crédo de Renewi est : Waste no more. Renewi utilise les déchets comme matière première pour créer de nouveaux produits ou pour les transformer en combustible. Les déchets représentent une valeur financière importante pour Renewi. Le tri, l'élimination ou l'appropriation de déchets et/ou de matières résiduelles à des fins personnelles ou pour un bénéfice personnel ne sont pas autorisés.

Utilisation des ressources de la société à des fins personnelles

L'utilisation des ressources de la société à des fins personnelles, à l'exception de celles qui vous sont attribuées personnellement, est interdite. Il est également interdit d'éliminer ou de traiter des déchets personnels sur le site de Renewi. Dans certains cas spécifiques, la gestion du site peut autoriser une exception à cette règle. De telles exceptions sont convenues par écrit.

TIC et médias sociaux

Renewi dépend fortement des TIC pour exercer ses activités. Les TIC sont des outils fondamentaux pour nos processus primaires et de soutien. Renewi met à la disposition de ses employés des outils et des ressources, tels que des équipements TIC spécifiques, Internet, un Intranet, une boîte de courrier électronique et des médias sociaux afin de leur permettre d'accomplir leurs missions professionnelles. Si ces moyens informatiques ne sont pas utilisés correctement, cela peut entraîner des effets secondaires indésirables pour chaque employé et pour Renewi en tant qu'organisation.

Dans un monde numérique en pleine mutation où l'importance des TIC ne fait que croître, Renewi estime que des directives supplémentaires concernant l'utilisation des équipements TIC sont nécessaires. Dans le prolongement du présent Code de conduite général, Renewi a élaboré un Code de conduite numérique spécifique. Dans le Code de conduite numérique, cinq des comportements les plus importants de nos employés en matière de TIC sont détaillés. Il s'agit du comportement par rapport aux équipements, aux informations, à Internet, au courrier électronique et du comportement par rapport aux médias sociaux. Il est interdit d'accéder à des informations (ou des systèmes) sans autorisation préalable. La consultation, la transcription et/ou le traitement des données doivent satisfaire à l'exigence de finalité, c'est-à-dire que ceux-ci doivent être compatibles avec l'objectif pour la réalisation duquel les informations sont collectées et enregistrées.

Média et communication

Renewi reconnaît l'importance de la communication. Renewi aspire donc à une communication rapide, ouverte et factuelle, à moins que celle-ci ne s'avère impossible ou non souhaitable pour des raisons de confidentialité.

Toutes les questions relatives à la réputation de la société doivent préalablement être soumises au service de la communication qui conseillera à leur égard. Afin d'éviter toute information contradictoire de la part de Renewi, l'ensemble des communications externes avec les médias sont coordonnées par le service communication.

Alcool, drogues et médicaments (ADM)

Il est interdit à tout employé de se trouver sous l'emprise de l'alcool et/ou de drogues pendant les heures de travail. La consommation d'alcool ou de drogues pendant les heures de travail ou dans les locaux de Renewi est interdite. Renewi ne facilite pas la consommation d'alcool dans les locaux/sur les sites de Renewi. Dans certains cas spécifiques (par exemple des anniversaires de travail) des exceptions peuvent être faites, lesquelles nécessitent l'approbation préalable du membre responsable du Comité exécutif.

En cas de prise de médicaments pouvant entraîner des situations dangereuses dans le cadre de l'exécution de ses missions professionnelles, l'employé est tenu de le signaler à son supérieur hiérarchique.

Renewi apportera son aide aux employés qui souffrent de problèmes liés à la consommation d'alcool, de drogues et/ou de médicaments. La nature et les méthodes de cette aide peuvent varier et nécessiteront également la coopération de l'employé en question.

Renewi a élaboré une politique complémentaire en matière d'ADM. Pour plus de détails sur la politique ADM de Renewi, nous vous renvoyons à l'intranet de Renewi.

Conclusion

Chez Renewi, nous agissons de manière responsable : nous mettons en œuvre ce que nous disons. Nous faisons preuve d'une intégrité active et disons ce qui doit être dit. Nous respectons toujours les règles et nous nous engageons à renforcer les normes.

« L'INTEGRITE C'EST AGIR COMME IL CONVIENT D'AGIR ALORS QUE PERSONNE N'EST LÀ POUR LE VÉRIFIER »

