



# **CODE DE CONDUITE**

**de**

**R & G Holding GmbH et ses  
entreprises affiliées**



1.

# Déclaration de la direction concernant la signification de ce code de conduite

Chers collaboratrices et collaborateurs,



R & G Holding GmbH et ses sociétés affiliées (ci-après dénommés "groupe R & G" ou "groupe de sociétés") sont des sociétés modernes axées sur la technologie. Nous avons l'ambition d'être l'un des principaux fournisseurs internationaux dans le domaine de la technologie d'aspiration spéciale. En particulier, nous voulons convaincre par notre grande qualité et notre volonté de performance. Notre objectif est le développement continu de notre groupe de sociétés et l'amélioration continue de notre qualité.

En tant que groupe R & G, nous nous engageons à adopter une gouvernance d'entreprise conforme à la loi et socialement responsable. Nous nous conformons aux lois et réglementations en vigueur et agissons conformément à la loi. Pour nous, conformité signifie non seulement conformité légale, mais comprend également des valeurs éthiques telles que l'intégrité, l'équité et la durabilité, selon lesquelles nous vivons de manière transparente, tant à l'interne qu'à l'externe. Ce code de conduite établit des conditions contraignantes pour nos activités et définit le comportement éthique de chacun de nos employés<sup>1</sup> au sens de notre système de gestion de la conformité.

Par le terme "conformité", nous entendons la conformité de nos directives internes issues du code de conduite et des directives associées de la société, ainsi que des réglementations légales correspondantes. Le comportement est conforme à nos valeurs éthiques s'il est conforme aux principes généraux d'intégrité et de décence et si la société le perçoit comme juste.

Les valeurs centrales de notre groupe d'entreprises sont l'orientation client, la progressivité, l'efficacité économique, la rentabilité, le partenariat, la responsabilité personnelle, la sincérité, la loyauté ainsi que le respect des personnes et de l'environnement. Les cadres ont ainsi une responsabilité particulière. Nous sommes toujours attachés à une saine coexistence du travail et de la famille. Pour mettre en œuvre nos valeurs d'entreprise en permanence et avec succès dans notre travail quotidien, il est nécessaire que notre direction d'entreprise mène ses activités de manière responsable. Cette tâche concerne la direction de l'entreprise.

Les valeurs centrales de notre énoncé de mission sont le succès économique et la responsabilité sociale. Ce sont deux objectifs de notre groupe de sociétés qui ne peuvent pas être séparés. La mission du groupe décrit notre image de soi, définit des normes pour nos actions et des objectifs pour lesquels nous travaillons tous dans l'intérêt du groupe, de ses employés et de ses partenaires commerciaux. Un comportement responsable et éthique envers les employés, les partenaires commerciaux, la société et l'environnement fait partie intégrante de notre système de valeurs.

---

<sup>1</sup> Pour une meilleure lisibilité, seul le terme employé est utilisé dans le texte suivant. Celui-ci est représentatif de tous les genres.



Le respect du droit et de la loi dans nos relations commerciales est une évidence. Les violations de ceux-ci sont incompatibles avec nos valeurs. Ils nuisent à notre réputation et peuvent également entraîner de graves conséquences juridiques. Les personnes qui se comportent illégalement ou s'enrichissent aux dépens du groupe d'entreprises nuisent à l'ensemble des membres de l'entreprise: les actionnaires, la direction et les employés. Un tel comportement réduit la réussite économique, l'investissement et la capacité de croissance du groupe d'entreprises et peut mettre en danger les emplois. Toute indication de comportement illégal fera l'objet d'une enquête. Les violations de notre code de conduite ou de nos lois ne seront pas tolérées et entraîneront des sanctions. En tant que ligne directrice commune pour nos décisions et actions, ce Code de conduite définit des normes minimales obligatoires pour un comportement responsable à l'égard des partenaires commerciaux et du public, ainsi que pour notre comportement au sein du Groupe. En le sensibilisant aux risques juridiques, il aide à éviter les violations légales. Nous tous – employés, directeurs généraux et actionnaires – sommes obligés de respecter les principes énoncés ici.

La continuité et le développement continu de notre groupe d'entreprises dépendent essentiellement de notre engagement en matière de responsabilité sociale et de notre réputation de partenaire commercial digne de confiance. Ce code de conduite regroupe les principes de notre société sur lesquels nous menons nos actions et sert de point de référence pour nous-mêmes ainsi que de promesses extérieures.



Chaque employé contribue par ses performances à l'avancement de notre entreprise. Nos employés représentent le groupe de sociétés et représentent les objectifs et les désirs de notre société. Ce code de conduite offre aux employés un moyen de guider leur comportement. Le respect de ces règles contribue à protéger la réputation du groupe et à atteindre ses objectifs. Ce n'est qu'ainsi qu'il est possible de survivre sur le marché et de continuer à se développer.

Nous vous remercions, chers collègues, pour votre contribution par l'intégrité de votre comportement personnel.

Saalfeld, Mai 2019



Marina Renger  
Gérante  
R & G Holding GmbH



Karl-Heinz Renger  
Gérant  
R & G Holding GmbH



Jens Gräber  
Gérant  
R & G Holding GmbH



2.

## Responsabilité de l'entreprise envers nos employés



***Nous nous traitons avec confiance et respect. Nous garantissons un environnement de travail sain, sûr et exempt de discrimination.***

- Nous respectons les droits de l'homme et les libertés fondamentales internationaux et adhérons aux principes universellement reconnus du Pacte mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Nous soutenons ces principes et les mettons en pratique dans notre sphère d'influence.
- Chaque personne a droit à un traitement juste, digne et respectueux. Nous respectons la dignité des êtres humains et les droits personnels de nos employés et des tiers avec lesquels nous avons des contacts professionnels. Nous nous engageons à promouvoir l'égalité des chances et à promouvoir un environnement de travail caractérisé par le respect et la tolérance, reconnaissant la valeur et la dignité de chaque personne et se traitant les uns les autres avec courtoisie, honnêteté, équité et dignité. Le harcèlement, le harcèlement et l'intimidation sont interdits.
- Nous créons et promovons une atmosphère de travail agréable et respectueuse parmi nos employés et défendons une relation respectueuse et loyale.
- Nous rejetons le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que toute forme d'exploitation ou de discrimination, et nous respectons le strict respect des lois en vigueur. Les décisions relatives au personnel, par exemple les attitudes, les promotions ou les mesures disciplinaires doivent être exemptes de toute discrimination. Nous ne tolérons aucune conduite discriminatoire à l'égard des employés ou des candidats pour des raisons d'origine ethnique, de nationalité, de sexe, de grossesse ou de parentalité, d'état matrimonial, d'âge, de handicap, de religion ou de conviction, d'appartenance politique, d'orientation sexuelle ou de toute autre raison. motifs couverts par le principe de non-discrimination.
- Nous garantissons un environnement de travail sain et sûr à nos employés en nous conformant aux lois et réglementations en matière de santé et de sécurité. La sécurité de nos employés est notre priorité absolue. Il incombe aux dirigeants de s'assurer que les procédures et les mesures de sécurité adéquates sont en place pour garantir la santé et la sécurité au travail, mais les employés ne doivent pas négliger d'entreprendre des actions prudentes et soucieuses de la sécurité.



***Garantir des conditions de travail équitables fait partie intégrante de notre culture d'entreprise.***

- Nous respectons les réglementations légales pour garantir des conditions de travail équitables, notamment en matière de salaire, de durée du travail et de protection de la sphère privée.

***Nous encourageons nos employés à aborder les sujets de manière ouverte et sans crainte de représailles. Les employés qui ont des préoccupations de bonne foi sur ce qui se passe dans l'entreprise ne devraient pas être désavantagés.***

- La discussion ouverte des préoccupations contribue de manière décisive au fait que les fautes sont moins fréquentes ou sont détectées et corrigées à un stade précoce. C'est pourquoi nous attachons une grande importance à un environnement ouvert dans lequel les employés peuvent contacter leurs supérieurs ou la direction sans hésitation et en toute confiance, même en cas de problème critique. Les gestionnaires encouragent les discussions ouvertes, soutiennent leurs collaborateurs et répondent de manière juste et sans préjugés.
- Les tentatives d'intimidation et les représailles contre les employés qui signalent de bonne foi une inconduite réelle ou présumée ne peuvent être tolérées. "De bonne foi" signifie que l'employé est convaincu que sa présentation est vraie, qu'une enquête ultérieure confirme ou non cette présentation.
- Si les employés ont toujours des réserves quant à la discussion de leurs préoccupations avec une personne de contact dans le voisinage immédiat ou s'ils n'ont aucun effet, ils peuvent toujours contacter l'une des personnes répertoriées sous "Vos personnes de contact pour le code de conduite" dans ce code.

***Le développement professionnel de chaque employé est promu et correspond à sa performance personnelle.***

- Nous établissons une culture d'apprentissage ouverte au sein de notre entreprise. Chaque employé bénéficie de la même opportunité de développement personnel au sein de l'entreprise. Les promotions sont toujours basées sur les performances et le potentiel de l'employé concerné et sont exemptes de préjugés et de discrimination.





***Nous nous conformons aux lois et réglementations en vigueur lors de la collecte, du stockage, du traitement ou du transfert de données et informations à caractère personnel, ainsi que du respect de la confidentialité des données relatives à nos secrets d'entreprise et de commerce et de nos secrets commerciaux.***

- Lors de la collecte, de l'enregistrement, du traitement ou du transfert des données personnelles d'employés, de partenaires commerciaux, de clients ou d'autres tiers, nous accordons le plus grand soin et une confidentialité stricte, ainsi que le respect des lois et réglementations en vigueur.
- Les informations confidentielles et les documents commerciaux sont protégés contre la divulgation et la notification à des tiers non autorisés.
- Les secrets d'affaires et commerciaux sont soumis au devoir de confidentialité, dont nous poursuivons la violation par tous les moyens disponibles.
- Tous les documents et informations sur les processus internes de notre groupe de sociétés doivent être traités de manière confidentielle. Les informations confidentielles comprennent toutes les informations stratégiques, financières, techniques ou commerciales non publiques du groupe, ainsi que tous les secrets commerciaux de nos partenaires commerciaux et de nos clients.
- Tous les employés s'engagent à
  - protéger le savoir-faire technique et économique ainsi que les secrets commerciaux et commerciaux de l'entreprise;
  - ne pas divulguer les secrets commerciaux et commerciaux de nos partenaires commerciaux et de nos clients;
  - faire des copies ou des copies de données à des fins non commerciales et
  - ne pas accéder à des informations qui ne sont pas liées à leurs propres activités;
  - traiter les informations confidentielles avec un soin particulier, en particulier dans des lieux publics tels que dans les trains, les bus, les avions;
  - prendre des mesures pour protéger leur lieu de travail, et notamment les ordinateurs ou leurs autres appareils électroniques contre une utilisation non autorisée, l'accès non autorisé ou la modification du logiciel, et protéger la confidentialité des données commerciales, en particulier des envois postaux et des messages de télécommunication et porter une attention



particulière aux aspects informatiques de la confidentialité, tels que: par exemple, la sécurité et la confidentialité des données.

***Pas d'acceptation d'armes, d'alcool et de drogues sur le lieu de travail***

- La consommation d'alcool et de drogues, ainsi que le port d'armes mettent en danger la santé et la sécurité ainsi que la santé et la sécurité des clients et des collègues. Il est formellement interdit de travailler sous l'influence de ces substances ou de porter des armes sur soi.

***Nous traitons les biens de la société ou d'autres actifs de manière responsable.***

- Nous valorisons le traitement responsable des biens de l'entreprise de tout type, par exemple avec des produits, des équipements de travail ou la propriété intellectuelle.
- Les actifs de la société doivent être utilisés exclusivement aux fins commerciales prévues. L'utilisation non autorisée à d'autres fins, notamment personnelles, illégales ou à des fins non autorisées est interdite.
- Les équipements de travail ne peuvent être utilisés qu'à des fins opérationnelles et doivent être manipulés avec soin.
- Les biens et équipements de l'entreprise fournis ne peuvent être utilisés qu'à des fins opérationnelles. Sans autorisation préalable, l'utilisation à des fins non commerciales est interdite. En outre, les biens de l'entreprise ne peuvent être vendus ou prêtés sans l'approbation des organismes compétents respectifs.
- Toute forme de fraude est interdite, qu'elle porte atteinte aux biens de la société ou aux biens de tiers. Des mesures de contrôle appropriées doivent être utilisées pour prévenir les infractions de tout type liées aux actifs (telles que fraude, détournement de fonds, vol, détournement de fonds, évasion fiscale ou blanchiment de capitaux).
- Les actes criminels ne sont pas tolérés et entraînent des conséquences pénales et professionnelles correspondantes.



3.

## Responsabilité de l'entreprise envers la société



***Nous n'attendons rien en retour de nos dons.***

- Nous promovons principalement l'éducation et la culture, l'intégration et le bien-être, la protection de l'environnement et de la nature et l'aide humanitaire.
- Le don est toujours transparent et documenté. Un don ne peut être fait que sur une base volontaire et sans aucune attente de considération.
- Les dons aux partis politiques et aux communautés religieuses sont faits de manière transparente et uniquement dans les limites autorisées par la loi et ne servent pas à la promotion dissimulée d'intérêts ou à l'acquisition d'avantages de quelque nature que ce soit.
- Si nous agissons en tant que sponsors, ces mesures ne servent pas à la promotion dissimulée d'intérêts.

***La protection de l'environnement fait partie intégrante de nos valeurs d'entreprise.***

- Dans notre travail quotidien, nous nous efforçons d'utiliser les ressources naturelles (eau, énergie, matériaux) et autres matériaux de manière responsable et judicieuse et nous nous engageons à assumer notre responsabilité particulière en matière de protection de l'environnement.
- Nous augmentons l'efficacité énergétique et l'utilisation d'équipements et de machines économes en énergie et réduisons les émissions, le bruit ainsi que notre consommation de matières et de ressources.

***Nous nous comportons de manière neutre vis-à-vis de la politique, des partis et des fonctionnaires.***

- Les dons de toute nature aux partis politiques, à leurs représentants, aux politiciens, ainsi qu'aux élus et aux candidats aux fonctions politiques sont généralement interdits. En ce qui concerne les dons, des règles spéciales s'appliquent.
- Les avantages matériels et immatériels de toute nature accordés aux fonctionnaires, employés ou mandataires des institutions de l'État ou à leurs proches sont interdits. Les invitations ou les cadeaux qui expriment le respect approprié pour la fonction publique peuvent être une exception à cela. En cas de doute, un vote devrait être fait avec le Département de Conformité.



***Notre apparition dans le public devrait toujours être amicale et accommodante.***

- Les employés influencent l'image publique de notre groupe de sociétés. Nous veillons toujours à traiter nos partenaires commerciaux et les autres tiers de manière amicale, courtoise et respectueuse.

***Nous nous félicitons de l'engagement politique (social) de nos employés***

- Nous considérons positif un engagement (sociopolitique) de nos employés. Tous les employés doivent séparer leur propre activité politique des activités du groupe de sociétés. Il faut s'assurer que l'activité politique personnelle n'a aucun rapport avec l'emploi ou l'emploi dans le groupe et ne semble pas l'être.



4.

## Comportement de l'entreprise et de nos employés face à la concurrence et aux tiers



***Nous agissons avec intégrité dans nos relations commerciales avec les autres et attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils se conforment à la loi.***

- Nos partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, agents et consultants, par exemple) s'attendent à pouvoir compter sur notre entreprise pour agir en tant que partenaire commercial conforme. Cela nous oblige également à connaître nos obligations contractuelles envers nos partenaires commerciaux.
- Nous veillons également à ce que nos partenaires commerciaux se conforment à la loi et aux pratiques en vigueur dans leurs pratiques commerciales.
- Les lois nationales et internationales régissent l'importation, l'exportation et le commerce intérieur de biens, de technologies ou de services, la manipulation de certains produits ainsi que les transactions en capital et en paiements. Des mesures appropriées doivent être prises pour faire en sorte que les transactions avec des tiers ne contreviennent pas aux embargos économiques applicables, ni à la réglementation en matière de contrôle des échanges, d'importation et d'exportation, ou à la lutte contre le financement du terrorisme.

***Nous condamnons toute forme de corruption.***

- Toute forme de corruption est interdite dans notre groupe, que ce soit par des agents publics ou dans le cadre de relations commerciales. Nous n'acceptons pas d'incitations, de privilèges, d'avantages ou d'autres avantages susceptibles d'affecter notre capacité à prendre des décisions commerciales objectives et équitables. Nous ne tolérons aucune forme de corruption ni d'autres pratiques commerciales déloyales.
- Indépendamment de cela, il peut arriver que des situations, même sans corruption, puissent compromettre le jugement de nos employés et de nos clients.
- Les politiques et les cadeaux en vigueur de la société autorisent les cadeaux et avantages de partenaires commerciaux ayant pour objectif la promotion de relations commerciales ou la présentation de produits ou de services.
- La réception de cadeaux et de dons est interdite si les intérêts du groupe sont compromis ou si l'indépendance professionnelle des employés peut être menacée, qu'elle soit réelle ou apparente.
- Les invitations à des déjeuners d'affaires normaux et raisonnables peuvent être acceptées en principe.



- Pour les invitations à des événements non professionnels (concerts, pièces de théâtre, manifestations sportives et soirées, par exemple), chaque employé doit vérifier que sa participation à l'événement est conforme aux pratiques commerciales en vigueur. Cela nécessite généralement que l'hôte soit également présent, la présence ne soit pas répétée fréquemment et les frais de déplacement ou d'hébergement ne sont pas à la charge du partenaire qui l'invite. En cas de doute, le département de la conformité doit être consulté. Dans tous les cas, le superviseur doit être informé.

***Nous nous engageons à respecter les réglementations applicables aux cartels et à la concurrence.***

- Dans presque tous les pays, les accords avec les concurrents, les fournisseurs, les distributeurs et les négociants qui affectent une concurrence loyale sont interdits par la loi. Nous nous conformons aux exigences du droit de la concurrence et ne concluons aucun accord qui affecte les prix et les conditions ou qui restreint de manière inadéquate la concurrence loyale. Ceux-ci incluent par exemple les négociations de prix, la répartition des clients ou des zones de vente entre concurrents, le boycottage anticoncurrentiel et autres méthodes de concurrence déloyale.
- Nous nous engageons à pratiquer une concurrence loyale et à respecter ces lois et règlements.

***Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour prévenir le blanchiment d'argent dans notre sphère d'influence.***

- Le blanchiment d'argent désigne l'introduction dans le cycle juridique financier et économique légal de fonds générés illégalement (par exemple du terrorisme, de la drogue, de la corruption ou d'autres actes criminels) dans le but de leur donner une apparence de légalité et de dissimuler leur origine réelle. Les complices sont également ceux qui agissent dans une ignorance frivole de l'origine des moyens.
- Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour prévenir le blanchiment d'argent dans notre sphère d'influence. En particulier, nos employés sont tenus de s'abstenir de faire des affaires s'il existe des indices de blanchiment d'argent.
- Pour éviter les problèmes dans ce domaine, l'attention de tous les employés est demandée. Les comportements suspects des clients, des consultants et des





partenaires commerciaux doivent être immédiatement signalés. En outre, tous les employés doivent toujours se conformer à la réglementation en vigueur en matière d'enregistrement et de tenue de registres des opérations monétaires.

- Les mouvements de trésorerie plus importants sont généralement rares et donc particulièrement critiques.

***Nous évitons toute forme de conflit d'intérêts.***

- Dans les affaires courantes, malgré tous les efforts, nous pouvons faire face à des situations de décision dans lesquelles les intérêts de la société sont en conflit avec les nôtres. Les conflits d'intérêts peuvent signifier que les décisions ne sont plus prises de manière impartiale dans l'intérêt de l'entreprise.
- En gros, nous évitons les situations dans lesquelles des intérêts financiers personnels ou personnels entrent en conflit avec les intérêts du groupe de sociétés ou de nos partenaires commerciaux.
- L'emploi secondaire et la participation à des concurrents ou à des partenaires commerciaux ne doivent généralement pas comporter de risque de conflit d'intérêts.
- Les employés affectés par un conflit d'intérêts potentiel ou réel sont tenus d'en informer leur supérieur hiérarchique ou la direction en temps utile pour clarifier les choses rapidement.
- Dans les situations de conflit, les intérêts du groupe de sociétés ne doivent pas être compromis.
- La compatibilité du travail et de la famille reste inchangée.

***Nous rejetons toute forme de travail au noir.***

- Nous respectons les réglementations légales applicables à l'emploi des employés et sommes efficaces contre le travail au noir et le travail non déclaré.
- Nous attendons également de nos partenaires commerciaux et de nos sous-traitants qu'ils refusent systématiquement et combattent efficacement le travail non déclaré et l'emploi illégal.



***Nous nous conformons aux lois sur les opérations d'initiés et aux politiques de la société relatives au traitement des informations privilégiées concernant notre société et d'autres.***

- Il est interdit par la loi d'utiliser des informations privilégiées lors de la négociation de valeurs mobilières ou d'autres instruments financiers négociables et de communiquer des informations privilégiées à des tiers à des fins similaires.
- Les informations privilégiées sont des informations spécifiques sur des circonstances qui ne sont pas connues du public et qui, si elles étaient divulguées, pourraient affecter de manière significative le prix des titres ou d'instruments financiers similaires. Des exemples de telles circonstances peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, les augmentations et diminutions de bénéfices, les commandes importantes, les projets de fusion ou d'acquisition d'une entreprise, les nouveaux produits importants ou les changements de personnel dans la gouvernance d'entreprise.

***Nous établissons nos rapports financiers de manière appropriée et transparente.***

- Nous enregistrons et documentons toutes les transactions commerciales, actifs et passifs, conformément aux règles légales en matière de rapport financier.
- Assurer la bonne documentation et la conservation des enregistrements nécessite une précision, une complétude et une responsabilité maximales dans tous les processus opérationnels.
- Nous attachons une importance particulière à la présentation de rapports financiers rapides et compréhensibles.
- Les documents relatifs à la comptabilité financière ne doivent pas être intentionnellement accompagnés d'entrées fausses ou trompeuses. Toute forme de manipulation de bilan est interdite.



5.

## La mise en œuvre de notre code de conduite



***Nous sommes attachés à la mise en œuvre effective des principes énoncés dans le présent code de conduite.***

- Tous les actionnaires, administrateurs, dirigeants et employés du groupe sont tenus de respecter ce code de conduite. Les dirigeants ont une responsabilité particulière dans la communication et la mise en œuvre de ces directives.
- Tous les employés du groupe sont tenus de signaler les infractions graves susceptibles de causer des dommages importants au groupe à leur supérieur hiérarchique ou à leur direction. Nous ne tolérons aucune action dirigée contre les employés qui signalent de telles violations. La livraison d'informations n'est pas limitée à certaines formes. Elles peuvent en particuliers être communiquées en personne, par déclaration à distance, par téléphone, par télécopie ou par courrier électronique. À cette fin, le système de dénonciation fourni peut être utilisé. Les coordonnées sont publiées sur la page d'accueil [www.rsp-germany.com](http://www.rsp-germany.com)
- Les employés doivent s'attendre à des conséquences appropriées en cas de violation des lois ou des directives internes, y compris du droit du travail et des mesures disciplinaires. De telles violations peuvent également avoir des conséquences pénales et de responsabilité.
- Tous les employés du Groupe sont encouragés à signaler les infractions graves au Code de conduite afin d'éviter tout préjudice à la Société et aux tiers. Les employés qui signalent des violations des exigences comportementales ne doivent pas être exposés à la peur des conséquences.
- Le Groupe sélectionne avec soin ses partenaires commerciaux et s'engage à faire en sorte que les principes énoncés dans le présent Code de conduite soient suivis par leurs partenaires commerciaux et reconnus par une déclaration distincte. Notre priorité absolue est que nos partenaires commerciaux dénoncent le travail non déclaré et la corruption.



***Le Groupe et ses filiales ont toujours une porte ouverte pour poser des questions, exprimer leurs préoccupations quant à une éventuelle inconduite ou faire des suggestions concernant les processus de conformité.***

- Les préoccupations concernant le comportement sur le lieu de travail peuvent souvent être résolues grâce à un dialogue constructif entre les parties prenantes ou avec des interlocuteurs locaux.
- Les employés qui répondent de bonne foi à une inconduite réelle ou présumée ne doivent donc pas être désavantagés (voir ci-dessus). Les employés ayant connu les inconvénients correspondants doivent contacter le département de la conformité.
- Les points de contact suivants sont disponibles pour les employés et les tiers.

***Interlocuteurs dans votre environnement de travail immédiat.***

- Vous pouvez contacter des personnes dans votre environnement de travail immédiat pour poser des questions sur le code de conduite ou signaler des violations du code. Ce sont, par exemple:
  - votre superviseur
  - votre direction
  - votre service des ressources humaines ou
  - le département de la conformité

***Possibilité d'utiliser le système de dénonciation***

- Nous avons mis en place un système de dénonciation. Le système de dénonciation vous donne l'opportunité de signaler les violations des réglementations légales et / ou du présent Code de conduite ou d'autres directives et réglementations, contribuant ainsi à leur clarification.
- Vous pouvez accéder au système de dénonciation sur la page d'accueil de RSP GmbH à l'adresse [www.rsp-germany.com](http://www.rsp-germany.com).
- Pour signaler les violations, vous disposez des options suivantes pour contacter le département de la conformité:
  - 1) anonyme par formulaire de contact ci-dessous [www.rsp-germany.com/compliance](http://www.rsp-germany.com/compliance)



- 2) par courriel : [compliance@rsp-germany.com](mailto:compliance@rsp-germany.com)
- 3) par téléphone: +49 3671 5721-110 (Lundi à Vendredi, 09:00- 16:00 h)
- 4) par courrier postal à:

Personnel / Confidentiel  
Département de la conformité  
c/o RSP GmbH  
Zum Silberstollen 10  
07318 Saalfeld

### ***Respect du code de conduite***

- Nous attendons des administrateurs, de nos dirigeants et de nos employés qu'ils se conforment à ce code de conduite.
- Tous les employés doivent se familiariser avec, comprendre et appliquer le contenu de ce code de conduite. Ce code de conduite constitue la base contraignante de nos actions quotidiennes.
- Le code de conduite ne peut pas réglementer les normes, procédures et dispositions de notre groupe dans les moindres détails. Par conséquent, si des directives, instructions ou dispositions de tout type plus précises sont données pour des circonstances particulières, elles doivent également être observées de manière contraignante et sans restriction.
- Toute violation du code de conduite ou d'autres politiques et réglementations peut avoir et aura, sans préjudice du principe de proportionnalité, des conséquences pour la relation de travail et d'autres conséquences juridiques.
- Les règles et règlements susmentionnés sont constamment contrôlés en interne par des moyens appropriés. À cette fin, des audits sont effectués à intervalles réguliers.
- Le code de conduite ou d'autres directives et réglementations sont soumis à un processus de changement permanent, résultant par exemple de modifications de la structure organisationnelle, de l'inclusion de nouveaux produits, etc. Par conséquent, la mise en œuvre de mesures de conformité ne doit pas être comprise comme un projet ponctuel, mais comme un processus continu d'adaptation.



***Entrée en vigueur, validité***

- Les règles et règlements susmentionnés s'appliquent avec effet immédiat.
- 30 Avril 2019
- La version actuelle disponible sur l'intranet et sur la page d'accueil s'applique.