

CODE DE « COMPLIANCE » RECA Group

1 Table des matières

1 Table des matières.....	2
2 Informations générales sur le RECA Group.....	3
3 A qui s'applique le Code de Compliance?.....	4
4 Règles générales de conduite	5
4.1 Nous agissons avec intégrité.....	5
4.2 Nous respectons les lois et règles internes en vigueur.....	5
4.3 Nous échangeons mutuellement avec respect et responsabilité.....	6
4.4 Nous honorons les droits de l'Homme et respectons la dignité humaine	6
4.5 Nous traitons les biens de l'entreprise de manière responsable	7
4.6 Nous œuvrons en vue de garantir la sécurité sur le lieu de travail	7
4.7 Nous protégeons l'environnement	7
5 Relation avec les partenaires commerciaux	8
5.1 Nous rejetons la corruption sous toutes ses formes	8
5.2 Nous encourageons une concurrence loyale.....	9
5.3 Nous ne nous prêtons pas à des abus à des fins illégales.....	9
5.4 Nous respectons toutes les lois en vigueur en matière de douane et de	10
contrôle des exportations.....	10
6 Éviter les conflits d'intérêts.....	11
6.1 Interdiction de la concurrence.....	11
6.2 Détention de parts dans des entreprises.....	11
6.3 Emploi secondaire.....	11
7 Traitement des informations.....	12
7.1 Nous traitons les données de l'entreprise de manière responsable	12
7.2 Nous n'exploitons pas notre connaissance des affaires internes	12
7.3 Nous respectons la réglementation en matière de sécurité et de confidentialité.....	13
des données.....	13
8 Mise en œuvre du Code de Compliance.....	13
8.1 Comment prenons-nous des décisions?	13
8.2 Les devoirs de nos responsables.....	14
8.3 Que dois-je faire si je remarque quelque chose d'illégal?	15
8.4 Conséquences potentielles d'une violation.....	15
9 Vos contacts au sein du RECA Group	16

2 Informations générales sur le RECA Group

RECA Group

Le RECA Group est un groupe de dimension internationale qui est actif avec des marques différentes dans la vente directe de produits de haute qualité dans le domaine des techniques de fixation, de la visserie et de l'outillage, à destination des métiers de l'artisanat, de l'industrie et de l'automobile.

Le RECA Group rassemble aujourd'hui sous son toit 28 sociétés présentes dans 20 pays européens, et est également actif en Chine depuis 2004.



Business Units

Le RECA Group est organisé autour de domaines d'activité stratégiques, autrement appelés Business Units (BU)

<p>Business Unit Handwerk</p> <p>Bauhandwerk Metalhandwerk Innenbetr. Werkstätten Holzhandwerk</p>	<p>Business Unit Industrie</p> <p>Produktion Instandhaltung</p>	<p>Business Unit Spezialisten</p> <p>Arbeitsschutz Objekte/Beschläge Baustoffhandel</p>	<p>Business Unit Automotive</p> <p>PKW Nutzfahrzeuge</p>
			

Pourquoi ?

Tout simplement parce que les marchés changent et évoluent, les clients se spécialisent, les interconnexions et les rapprochements d'entreprise sont plus fréquents. Grâce à la définition de ces Business Units simples et efficaces, le RECA Group parvient à proposer sur des marchés complexes de produits et services de haute qualité pour ses clients.

3 A qui s'applique le Code de Compliance?

Ce Code de Compliance s'applique à tous les collaborateurs du RECA Group.*

Ce Code de Compliance définit les règles de conduite auxquelles sont soumis les employés du RECA Group. Il doit être considéré comme un ensemble d'orientations, et a vocation à aider chacun à prendre des décisions qui, au quotidien, soient conformes à la Loi ainsi qu'aux valeurs du RECA Group. Il sert à protéger l'ensemble des sociétés du groupe ainsi que leurs collaborateurs.

Les règles contenues dans ce code de conformité sont contraignantes. Si d'autres règles s'avèrent nécessaires pour des raisons propres à un pays ou du fait de Business Models différents, elles peuvent être ajoutées à ce Code de Compliance valable pour le groupe au niveau de chaque entreprise, à la condition qu'elles aient été approuvées par le responsable de la Compliance du RECA Group.



Les règles de conduite générales décrites dans ce Code de Compliance s'appliquent également aux échanges avec les clients, fournisseurs et autres partenaires.

Nous attendons de nos partenaires qu'ils ressentent eux aussi la nécessité de suivre ces principes. Le respect de la loi ainsi que des règles de respect, de confiance, de fiabilité et d'honnêteté constitue la base universelle de relations pérennes et fructueuses.

*Les termes « employés » et « collaborateurs » utilisés dans ce document désignent à la fois les hommes et les femmes. Tout autre terme pouvant sembler spécifique à un sexe inclut également les hommes comme les femmes. Ce choix éditorial a pour seul objectif de simplifier le texte et ne doit être associé à aucun jugement de valeur.

4 Règles générales de conduite

4.1 Nous agissons avec intégrité

La fiabilité, l'honnêteté, la droiture et la confiance réciproque guident nos actions, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Nous protégeons l'image du RECA Group et évitons les conflits d'intérêts.

L'image du RECA Group est fortement influencée par la conduite de ses employés. En plus de ternir significativement notre image, tout comportement inapproprié peut entraîner des sanctions, qui sont elles-mêmes susceptibles d'avoir des conséquences négatives sur chacun de nos collaborateurs. C'est la raison pour laquelle nous nous assurons que l'image de RECA Group est en permanence protégée et entretenue lorsque nous exécutons notre travail.

L'intégrité et la fiabilité constituent le fondement de la culture d'entreprise de RECA Group. Cela signifie que nous devons agir dans le respect des règles et du protocole ainsi qu'avec honneur et intégrité dans chaque situation qui se présente à nous, jour après jour. Nous évitons par conséquent tout conflit entre nos intérêts personnels et professionnels.

4.2 Nous respectons les lois et règles internes en vigueur

Les lois et règles internes en vigueur doivent être à tout moment strictement respectées. Il incombe aux membres de la Direction de s'assurer que chacun connaisse et respecte les lois applicables.

En tant qu'entreprise, nous faisons partie d'une société au sein de laquelle nous agissons. Nous sommes donc soumis à ses lois et à ses règles. Notre identité exige que nous, employés du RECA Group, respections strictement l'ensemble des lois et règles en vigueur, indépendamment du pays et de la situation. Cette même exigence prévaut pour les directives et recommandations internes, à l'image de ce Code de Compliance. De la même manière, nous respectons nos engagements d'honorer tous les accords et contrats que nous avons signés.

Afin d'agir conformément à la loi, nous devons connaître les législations et réglementations nationales et internationales en vigueur. En tant que collaborateurs, nous considérons également qu'il est de notre devoir de nous familiariser par nos propres moyens avec ces lois et réglementations qui concernent les tâches dont nous sommes responsables. Il appartient néanmoins aux membres de la Direction d'informer leurs salariés de toute loi ou réglementation dont ils dépendent et de s'assurer qu'ils les respectent.

4.3 Nous échangeons mutuellement avec respect et responsabilité

Nous assumons la responsabilité de nos actions, travaillons dans le respect et la reconnaissance réciproques et sommes droits et prévisibles dans tout ce que nous accomplissons.

La culture d'entreprise du RECA Group est marquée par le respect réciproque et une manière responsable d'interagir avec autrui. Ceci est valable autant dans le cadre des échanges avec nos partenaires que lors de nos contacts et de notre coopération avec des membres de notre groupe.

Des collaborateurs informés sont de meilleurs collaborateurs. Nous essayons d'obtenir la loyauté de nos employés envers les objectifs de l'entreprise, pour les motiver et en vue de renforcer leur sentiment d'appartenance à la société en leur fournissant régulièrement des informations.

4.4 Nous honorons les droits de l'Homme et respectons la dignité humaine

Nous respectons les droits de l'Homme et des personnes, rejetons le travail forcé et le travail des enfants et ne prenons des décisions que selon des critères pouvant être évalués objectivement.

Nous respectons et protégeons la dignité humaine ainsi que les droits personnels et la confidentialité de chacun. Nous considérons les personnes, leurs expériences et leurs caractéristiques comme de la valeur ajoutée pour notre entreprise. Les décisions qui les affectent sont donc prises uniquement sur la base de critères objectifs. Aucune de nos décisions n'est contraire à la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Lorsque nous prenons une décision, nous respectons les recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Cela signifie notamment que nous rejetons toute forme de travail forcé ou de travail des enfants et que nous n'autorisons aucune forme de discrimination fondée sur l'origine ethnique, l'âge, la religion, le handicap, le sexe ou l'orientation sexuelle. De plus, nous ne tolérons en aucune manière la violence, l'intimidation ainsi que le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail.

4.5 Nous traitons les biens de l'entreprise de manière responsable

Nous traitons les biens matériels et immatériels du RECA Group avec soin et ne les utilisons pas à des fins personnelles.

Les équipements, supports de travail, données et documents professionnels mis à notre disposition pour l'exécution de nos tâches appartiennent au RECA Group. Nous les utilisons en permanence avec soin et responsabilité, et ne nous en servons jamais de manière inappropriée.

Nous ne tolérons aucune action négligente ou intentionnelle entreprise contre les biens de la société.

4.6 Nous œuvrons en vue de garantir la sécurité sur le lieu de travail

Nous nous assurons que nos sites respectent les normes en vigueur en matière de sécurité du lieu de travail ainsi que les règles relatives aux horaires de travail.

La santé de nos employés est primordiale à nos yeux. Sa protection ainsi que le fait d'éviter les risques constituent pour nous une priorité absolue. Nous souhaitons offrir à nos collaborateurs un environnement de travail sûr et faisons en conséquence notre maximum pour garantir la conformité avec l'ensemble des lois, normes et dispositions relatives à la sécurité sur le lieu de travail.

Nos employés doivent bénéficier de plages adéquates dédiées à la détente et à la récupération. Nous considérons dès lors qu'il est de notre devoir de respecter les lois et dispositions internes en vigueur en matière d'horaires de travail ainsi que de pauses et de périodes de repos.

4.7 Nous protégeons l'environnement

Nous défendons la protection de la nature et protégeons l'environnement en traitant les ressources non renouvelables de manière écologiquement raisonnée.

Le RECA Group reconnaît que certaines ressources naturelles sont limitées. Par conséquent, nous faisons notre maximum pour les traiter de façon écologiquement responsable. Cela signifie non seulement que nous respectons les lois en vigueur en matière de développement durable et de protection de l'environnement, mais aussi que nous essayons, dans la mesure du possible, de ne pas utiliser de ressources non renouvelables non indispensables. Chaque collaborateur est donc encouragé à mettre en œuvre des mesures pratiques visant à réduire le gaspillage de ressources et à éviter de générer de la pollution.



5 Relation avec les partenaires commerciaux

Les règles de conduite générales décrites dans ce Code de Compliance s'appliquent également aux échanges avec les clients, fournisseurs et autres partenaires. Nous attendons de nos partenaires qu'ils ressentent eux aussi la nécessité de suivre ces principes. Le respect de la loi ainsi que des règles de respect, de confiance, de fiabilité et d'honnêteté constitue la base universelle de relations fructueuses.

5.1 Nous rejetons la corruption sous toutes ses formes

Nous rejetons toute forme de corruption. Nous respectons l'intégralité des lois et réglementations en vigueur. Des normes internes de conduite claires et précises existent en vue de fournir davantage de conseils.

La corruption entrave la concurrence et bloque l'innovation. Elle nuit à la prospérité et à la réputation des entreprises. Elle est illégale dans le monde entier et peut entraîner de lourdes condamnations. Le RECA Group n'accepte aucune forme de corruption, qu'il s'agisse d'offrir comme de solliciter ou d'accepter un avantage indu.

Ceci ne concerne pas simplement les avantages personnels. Nous recevons des commandes en proposant à nos clients de meilleures solutions. Nous négocions âprement avec nos fournisseurs, mais toujours de manière juste. Nous refusons strictement les pots-de-vin ayant pour but d'obtenir des commandes ou d'accélérer des procédures administratives et adhérons aux politiques de nos partenaires relatives à l'octroi et à l'acceptation de gratifications. Ces principes s'appliquent aux employés ainsi qu'à toute autre personne ou organisation œuvrant pour le compte du RECA Group ou dans ses intérêts.



5.2 Nous encourageons une concurrence loyale

Nous promouvons une concurrence juste, basée sur les performances et ne participons à aucun accord avec un acteur du marché susceptible d'entraver la concurrence.

Le RECA Group se considère comme engagé vis-à-vis du principe directeur de l'économie sociale de marché. Nous encourageons donc une concurrence loyale qui s'appuie sur les performances. Ceci signifie notamment que nous ne prenons part à aucun cartel, ni à aucune pratique entravant la concurrence ou s'avérant déloyale de quelque manière que ce soit. Il incombe aux membres de la Direction de s'en assurer.

Plus particulièrement, ceci implique que les collaborateurs du RECA Group ne concluent aucun accord oral ou écrit avec des concurrents en matière de prix, de quotas ou de marchés à développer. Nous ne signons d'accords avec d'autres acteurs du marché que dans les limites autorisées par la loi. Par ailleurs, nous n'échangeons aucune information concernant des considérations internes relatives à la concurrence. Nous n'essayons pas d'influencer illégalement nos acheteurs et partenaires au sujet de leurs tarifs. De plus, si nous nous trouvons en position dominante sur un marché, nous n'en tirons pas profit.

Parce que même des accords tacites ou verbaux peuvent être considérés comme des violations des lois antitrust, nous encourageons nos employés à toujours faire preuve de soin et de prudence lorsqu'ils échangent avec des concurrents. Si un concurrent tente de convaincre un salarié du RECA Group de s'engager dans un accord illicite, celui-ci doit immédiatement le signaler à son responsable ou au service compétent. Il convient d'adopter une attitude adéquate face à toute proposition de ce type.

5.3 Nous ne nous prêtons pas à des abus à des fins illégales

Nous ne prenons pas part à des activités ayant pour but de blanchir de l'argent ou de financer le terrorisme, et signalons toute action suspecte en la matière.

Le blanchiment d'argent consiste à masquer l'origine de capitaux provenant d'activités illégales comme le terrorisme, la corruption, le trafic de drogue, etc.. Nous désirons exercer des relations professionnelles uniquement avec des partenaires respectables qui œuvrent conformément à la loi et qui obtiennent leurs ressources financières de sources légitimes. Nous respectons donc l'interdiction du blanchiment d'argent et ne participons pas au financement d'activités illégales. Nous respectons les lois relatives au blanchiment d'argent et au financement du terrorisme. Nous prenons des mesures de précaution pratiques dans le but d'identifier nos partenaires. Nos collaborateurs sont encouragés à signaler toute activité suspecte. Nous respectons les obligations légales, notamment au sujet du signalement d'activités suspectes, et coopérons avec les organismes gouvernementaux concernés.

5.4 Nous respectons toutes les lois en vigueur en matière de douane et de contrôle des exportations

Lorsque nous réalisons des opérations commerciales internationales, nous observons les sanctions, embargos et interdictions d'exporter. En cas de doute ou de question, nous contactons les services compétents.

Les échanges internationaux de certains biens et services sont soumis à des restrictions. Nous avons créé des postes de responsables des transactions transfrontalières (par ex., nos chargés de douane et de commerce international) et avons mis en place des contrôles internes en vue de garantir le respect des sanctions, embargos et interdictions d'exporter. Nos collaborateurs suivent en permanence des procédures de contrôle des exportations.

Nous sommes conscients que ceci ne s'applique pas simplement aux biens matériels mais également aux informations et technologies qui, de la même manière, ne peuvent arriver de manière illégale entre les mains de tiers. Toute violation peut occasionner un sérieux préjudice pour le RECA Group. Tous les collaborateurs sont donc invités à faire preuve de prudence et, par exemple, à ne pas transmettre d'informations de manière illicite par e-mail ou téléphone. En cas de doute ou de question, nos employés peuvent (et doivent) se rapprocher de leurs responsables ou des services compétents.



6 Éviter les conflits d'intérêts

Des intérêts personnels sont susceptibles de créer des conflits avec ceux du RECA Group. Les conflits d'intérêts peuvent entraîner un effet négatif sur l'intégrité, le succès et le professionnalisme du RECA Group. Pour chaque collaborateur du RECA Group, les intérêts de l'entreprise priment sur les intérêts personnels. Ceci concerne notamment les domaines suivants:

6.1 Interdiction de la concurrence

Nous ne faisons pas de concurrence à des entreprises du RECA Group.

Un employé du RECA Group ne peut acquérir, détenir des parts d'une entreprise ou travailler simultanément pour une société concurrente du RECA Group.

6.2 Détention de parts dans des entreprises

Le fait de détenir des parts d'autres sociétés est autorisé à condition qu'aucune influence décisive ne puisse être exercée sur ces sociétés.

Il est possible d'investir dans des entreprises n'étant pas concurrentes de RECA à la condition qu'aucune influence ne puisse être exercée sur sa direction. Dans le cas où la part détenue serait d'au moins 5 % du capital de l'entreprise, celle-ci doit être déclarée aux services compétents du RECA Group.

6.3 Emploi secondaire

Un emploi secondaire ne doit pas nuire au RECA Group et doit être approuvé.

Un emploi secondaire occupé par un salarié ne doit pas engendrer de conflit avec les intérêts du groupe et n'est autorisé qu'avec un accord préalable de l'entreprise.

Ceci exclut les conférences, les travaux littéraires occasionnels et toute autre activité comparable. Nous sommes toujours heureux d'apprendre que nos collaborateurs s'engagent dans le bénévolat.

7 Traitement des informations

Chez RECA, nous avons opté pour un style de management coopératif. Nous confions des informations à nos collaborateurs pour leur travail et les responsables sont invités à rendre les décisions transparentes et compréhensibles en fournissant des données complémentaires.

7.1 Nous traitons les données de l'entreprise de manière responsable

Nous protégeons la confidentialité des informations. Seuls les services autorisés et compétents du RECA Group communiquent des informations à des parties externes.

En règle générale, les informations confidentielles de l'entreprise doivent être strictement préservées. Elles ne peuvent pas être transmises à des parties ne bénéficiant pas des permissions nécessaires, en interne comme en externe, et doivent être protégées contre les accès non autorisés. Ces informations confidentielles peuvent se rapporter par exemple à des rapports, des informations sur l'entreprise et le marché, des directives et communiqués internes ou encore des secrets industriels.

Seuls les bureaux, personnes ou services possédant les qualifications requises (comme la direction, les relations publiques ou le service juridique ou financier) peuvent échanger des informations avec des interlocuteurs externes.

L'obligation d'entretenir la confidentialité demeure également valable au-delà de la durée de la relation de travail.

7.2 Nous n'exploitons pas notre connaissance des affaires internes

Nous ne pouvons utiliser d'informations privilégiées pour notre compte ou au profit de tiers.

Nous connaissons souvent des éléments, à propos de sociétés du RECA Group ou de leurs partenaires, qui ne sont pas connus de parties tierces, et par conséquent du public. Ces informations privilégiées peuvent être précieuses sur les marchés financiers car elles sont en mesure de peser sur les décisions d'investissements et le prix des actions. L'achat ou la vente de titres (etc.) ou le fait de recommander l'achat ou la vente de titres (etc.) à des tiers sur la base d'informations privilégiées est interdit.



7.3 Nous respectons la réglementation en matière de sécurité et de confidentialité des données

Nous traitons les données (personnelles et autres) avec soin et nous assurons de la non-violation des droits relatifs à la vie privée.

Les données revêtent une importance considérable pour le RECA Group comme pour les personnes qui y sont associées. Leur protection adéquate et la prévention de leur utilisation malveillante constituent une priorité absolue. La conservation et l'enregistrement de données ainsi que toute activité comparable impliquant l'exploitation des informations confidentielles de la société ne sont autorisées que si ces actions sont entreprises dans l'intérêt de RECA et à condition que les droits des tiers ne soient pas négativement affectés.

La protection de la vie privée lors de l'utilisation de données personnelles et la sécurité des informations de l'entreprise doivent être garanties pour l'ensemble des processus de la société, dans le respect des règles statutaires en vigueur. Lors de la sécurisation technique des données contre les accès non autorisés, il est nécessaire d'adhérer à une norme équivalente aux plus pointues du genre.



Nous devons notamment faire preuve de vigilance lorsque nous recueillons et traitons des données personnelles. Nous respectons les lois de protection et de confidentialité des données en vigueur et désignons des personnes et services en vue de gérer la conformité.

8 Mise en œuvre du Code de Compliance

8.1 Comment prenons-nous des décisions?

Lorsque nous éprouvons des doutes au sujet de nos décisions, nous écoutons nos consciences et discutons avec les bonnes personnes.

Les règles détaillées dans le Code de Compliance forment une série de recommandations pour la conduite des employés du RECA Group. Dans certaines situations de notre travail quotidien, nous sommes fréquemment amenés à prendre des décisions qui ne sont pas clairement décrites dans le Code de Compliance ou d'autres instructions du RECA Group. Dans ces cas de figure, en cas de doute ou d'incertitude, nous pouvons toujours prendre contact avec des membres de la Direction ou les services compétents. Toutefois, il est souvent possible de faire appel à notre bon sens ainsi qu'à notre décence et à notre intégrité en nous posant les questions suivantes :

- 1) Mon action ou ma décision est-elle conforme aux lois en vigueur?
- 2) La décision est-elle en accord avec les règles et valeurs de RECA?
- 3) Si mes collègues et les membres de ma famille connaissaient ma décision, aurais-je la conscience tranquille?
- 4) Si chacun devait prendre le même type de décision, pourrais-je assumer les conséquences?
- 5) Si ma décision était dans les journaux de demain, pourrais-je la justifier?

Si vous répondez par « oui » à chacune de ces questions avec la conscience tranquille, votre action ou décision est très probablement justifiable. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre par « oui » à chacune de ces questions, vous ne devez pas donner suite à cette action avant d'en avoir discuté avec votre responsable ou l'une des personnes mentionnées dans ce document.

Vous pouvez bien sûr également utiliser ces questions pour examiner vos tâches de tous les jours, pour la simple raison que ce que vous avez accompli d'une certaine manière auparavant ne signifie pas que cette façon d'agir sera toujours la bonne.

8.2 Les devoirs de nos responsables

Les cadres du RECA Group sont des exemples et doivent se comporter comme tels. Ils sont disponibles pour répondre aux questions des membres de leur équipe et aident les collaborateurs à accomplir leurs tâches ainsi qu'à assumer leurs responsabilités.

Le RECA Group pratique un mode de conduite d'entreprise décentralisée et libérale. La responsabilité des résultats a été déléguée aux niveaux inférieurs de la hiérarchie. Nous respectons la devise « plus il y a de succès, plus il y a de liberté ». De la même manière, les entreprises en situation d'échec ou les personnes responsables de mauvais résultats doivent s'attendre à ce que leurs missions soient transférées, au moins en partie, au siège du groupe.

Plutôt qu'en donnant des ordres, les cadres doivent diriger leurs équipes en les aidant avec bienveillance et en leur donnant des conseils judicieux. Les employés doivent être motivés par la modestie et la conduite exemplaire de leurs responsables ainsi que par les liens étroits existant entre eux.

Des informations complémentaires doivent être fournies pour faire en sorte que les directives et instructions soient transparentes et compréhensibles pour tous.

Chaque cadre doit continuellement insister sur l'importance d'une conduite éthique et du respect des règles, doit aborder ces thèmes en profondeur et doit les promouvoir par le biais de son style de leadership ainsi qu'au moyen de formations. Les employés doivent, autant que possible, avoir la possibilité de prendre leurs responsabilités et bénéficier de liberté en vue d'accomplir leurs tâches. Néanmoins, quelles que soient les circonstances, le respect de la loi et des recommandations de RECA demeure la priorité absolue. Ceci est tout particulièrement vrai en matière d'adhésion à ce Code de Compliance.

Aucune situation ne saurait justifier le sacrifice de l'intégrité et de la bonne réputation associées au nom RECA au profit d'intérêts de court terme. Nous sommes convaincus que c'est ainsi que nous réussirons durablement.

Les cadres sont disponibles en tant qu'interlocuteurs de confiance pour les employés. Ils peuvent être contactés en cas de doute ou de question ainsi que pour des problèmes personnels ou professionnels.

Toutefois, ce devoir qui incombe aux responsables ne dispense pas les collaborateurs de leurs propres obligations. Ce n'est qu'en travaillant main dans la main que nous réussirons.

8.3 Que dois-je faire si je remarque quelque chose d'illégal?

Tous les employés sont encouragés à signaler les infractions au Code de Compliance, à la loi en vigueur ou à toute règle à valeur contraignante. Les informations transmises seront traitées de manière confidentielle.

Si vous soupçonnez une personne d'enfreindre notre Code de Compliance, la loi en vigueur ou toute autre règle contraignante, veuillez nous en informer. Nous ne pouvons répondre de manière appropriée que si nous sommes conscients de violations potentielles. Ceci contribue à éviter de nuire à RECA, à nos employés et à nos partenaires. La première personne à contacter est votre supérieur hiérarchique. Les employés peuvent également transmettre à tout moment des informations à un dirigeant ou à un responsable de la Compliance.

Les informations transmises seront traitées de manière confidentielle. L'informateur ne devra en aucun cas subir de représailles découlant de sa démarche.

8.4 Conséquences potentielles d'une violation

Les infractions au Code de Compliance ne seront pas tolérées, et peuvent entraîner de sérieuses conséquences.

Les violations du Code de Compliance ou des recommandations statutaires peuvent occasionner de graves effets négatifs pour le RECA Group. RECA Group ne tolérera aucune violation des lois, des directives internes ou du code de conformité. En fonction du degré de l'infraction, une conduite inappropriée pourra également avoir des conséquences judiciaires pour l'employé, d'un point de vue civil, pénal ou du droit du travail.

9 Vos contacts au sein du RECA Group

En cas de questions ou d'éléments que vous êtes dans l'impossibilité de clarifier avec votre supérieur, il existe des personnes que vous pouvez contacter.

La première personne à contacter en cas de questions et d'informations est votre supérieur hiérarchique direct. Les personnes chargées de sujets spécifiques sont disponibles pour des questions précises ne pouvant être éclaircies avec votre responsable direct. En cas de questions sur le Code de Compliance ou la conformité en général, des chargés de Compliance locaux ainsi que le responsable de la Compliance et son équipe sont à votre disposition. Les différents services des ressources humaines sont par ailleurs des interlocuteurs de confiance pour les problèmes relatifs au personnel.

Pour toute question ou soutien relatif à une problématique de Compliance, l'adresse E-Mail ci-dessous est disponible à tous moments :

compliance@reca.ch

Nous garantissons la confidentialité des échanges ainsi engagés.

Les contacts suivants restent également à votre disposition :

Responsable Compliance pour RECA AG, Suisse



Patrick Parpan

Directeur Général

Tél : +41 44 745 75 75

E-Mail : patrick.parpan@reca.ch