

CODE D'ÉTHIQUE




RECYLEX

CODE D'ÉTHIQUE

LE CODE D'ÉTHIQUE DU GROUPE RECYLEX IMPOSE DES RÈGLES ET PRINCIPES D'ACTION APPLICABLES À TOUTES LES ACTIVITÉS DES SOCIÉTÉS DU GROUPE, AINSI QU'AU COMPORTEMENT PERSONNEL DE TOUS LES SALARIÉS EN VUE D'ANTICIPER ET DE PRÉVENIR LES RISQUES SUSCEPTIBLES D'AVOIR UN IMPACT NÉGATIF SUR LES ACTIVITÉS, L'AVENIR OU LA RÉPUTATION DU GROUPE.

LE CODE D'ÉTHIQUE DU GROUPE RECYLEX IMPOSE DES RÈGLES ET PRINCIPES D'ACTION APPLICABLES À TOUTES LES ACTIVITÉS DES SOCIÉTÉS DU GROUPE, AINSI QU'AU COMPORTEMENT PERSONNEL DE TOUS LES SALARIÉS EN VUE D'ANTICIPER ET DE PRÉVENIR LES RISQUES SUSCEPTIBLES D'AVOIR UN IMPACT NÉGATIF SUR LES ACTIVITÉS, L'AVENIR OU LA RÉPUTATION DU GROUPE.

IL A VOCATION À FOURNIR À CHACUN, AU SEIN DU GROUPE RECYLEX, DES REPÈRES CLAIRS POUR AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE VIS-À-VIS DES COLLABORATEURS, DES ORGANES DE DIRECTION, DES PARTIES PRENANTES, DES ACTIONNAIRES AINSI QUE DES PARTENAIRES COMMERCIAUX.

TOUS LES SALARIÉS, CADRES ET NON-CADRES DE CHAQUE SOCIÉTÉ DU GROUPE RECYLEX DOIVENT EN TOUTES CIRCONSTANCES APPLIQUER CES PRINCIPES DÉONTOLOGIQUES, QUELS QUE SOIENT LEURS NIVEAUX DE RESPONSABILITÉS, LEURS OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES ET LEURS RELATIONS EXTÉRIEURES.

LES RÈGLES INTRODUITES PAR LE PRÉSENT CODE D'ÉTHIQUE DOIVENT COMPLÉTER OU RENFORCER LES LOIS ET RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES ACTIVITÉS D'UNE SOCIÉTÉ DU GROUPE, DE SES SALARIÉS OU AGENTS, MAIS ELLES NE SAURAIENT EN AUCUN CAS LES AFFAIBLIR.

CES DIRECTIVES S'ORGANISENT AUTOUR DE TROIS GRANDS PILIERS :

- LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE,
- LA LOYAUTÉ DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES,
- LA SINCÉRITÉ DE LA COMMUNICATION.





1. RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

1.1. POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ RELATIVE AUX DROITS DE L'HOMME ET AU DROIT DU TRAVAIL

Par son système de management, sa culture et la conduite de ses activités, le Groupe Recylex a pour objectif de respecter et défendre les droits de l'homme à tous les niveaux de l'entreprise.

Ainsi, le Groupe interdit toute forme de discrimination fondée sur le genre, l'âge, les origines ou la nationalité, le handicap mental ou physique, l'orientation sexuelle, l'opinion, la religion ou l'engagement politique ou syndical.

L'ignorance et l'inaction ne sauraient excuser toute discrimination quelle qu'elle soit. Aucune violation des droits de l'homme, telle que la discrimination, ne sera tolérée. Toute forme de pression, harcèlement et persécution à caractère moral, sexuel et, plus généralement, illégal, est interdite.

Recylex garantit l'égalité des chances pour tous en termes de carrière, d'opportunités d'emploi, de relations professionnelles et de recrutement. La gestion des ressources humaines et, de manière générale, des relations avec les salariés repose sur le principe de la confiance mutuelle et le respect afin que chacun soit traité avec dignité.

Le dialogue social est mené avec les organes représentatifs du personnel, dans le respect de la réglementation locale, de l'indépendance des syndicats et du pluralisme de chaque pays dans lequel le Groupe est présent.

De plus, toutes les sociétés du Groupe, comme l'ensemble de leur personnel, doivent se conformer aux règles applicables en matière de confidentialité des données personnelles des salariés.

1.2. POLITIQUE DE L'ENTREPRISE RELATIVE A L'HYGIÈNE, LA SÉCURITÉ ET L'ENVIRONNEMENT

En tant qu'acteur majeur de l'économie circulaire, le premier devoir du Groupe est de veiller à protéger l'environnement, la santé et la sécurité de son personnel mais aussi de toutes ses parties prenantes. La préservation de l'environnement au sens large est en effet l'une des conditions essentielles à la performance à long terme du Groupe.

Ainsi, Recylex est particulièrement attaché à préserver l'environnement en respectant la réglementation applicable, à protéger la santé du personnel et à assurer une performance durable. Nos managers, comme l'ensemble du personnel des sociétés du Groupe, doivent donc être particulièrement impliqués au quotidien dans la politique du Groupe en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

Toutes les sociétés ont leur propre charte ou politique de développement durable, qui est gérée au niveau de chaque usine ou site.

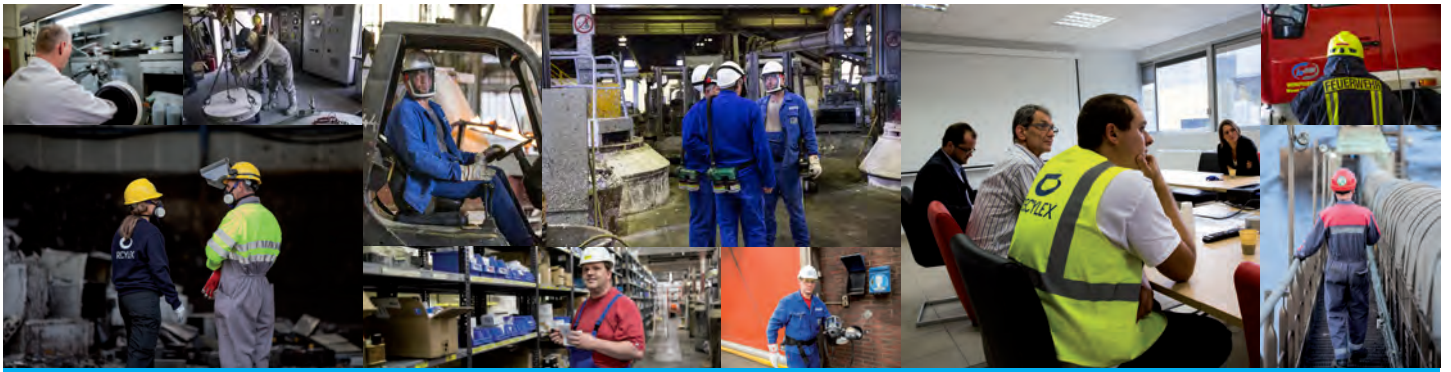
Pour limiter leur empreinte en la matière, les sociétés du Groupe ont adopté une large gamme de mesures de prévention appropriées et s'emploient à établir des relations de confiance avec les parties prenantes locales, les organisations non gouvernementales et les autorités locales et environnementales.

1.3. POLITIQUE DE L'ENTREPRISE RELATIVE A L'ACTIVITÉ POLITIQUE

Le groupe Recylex, comme ses filiales, n'est affilié à aucun parti ou organisation politique. Cependant, le Groupe respecte les engagements personnels de ses salariés qui participent en qualité de citoyens à la vie publique.

Tout salarié impliqué, dans le cadre de ses activités personnelles, dans les activités politiques ou les processus de prise de décision d'un État, d'une autorité publique ou d'une autorité locale s'abstiendra de prendre part dans ce cadre à toute décision concernant le Groupe ou l'une de ses sociétés et s'interdira de communiquer ou d'agir au nom de toute société du Groupe.

Le Groupe Recylex se conforme à la législation interdisant ou réglementant le financement des partis politiques et des campagnes de candidats à des fonctions publiques électives. C'est pourquoi toute décision portant, directement ou indirectement, sur le financement d'une activité politique doit être soumise à l'approbation préalable de la Direction Générale du Groupe, qui est chargée de vérifier la légalité du financement proposé et d'en évaluer la pertinence.



2. LOYAUTÉ DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

2.1. POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ RELATIVE À LA PRÉVENTION DES INFRACTIONS AU DROIT PENAL

Pour contribuer à promouvoir une conduite conforme à la loi, le groupe Recylex a adopté le présent Code d’Ethique qui fait état des normes éthiques et des dispositions du droit pénal que les salariés de chaque société du Groupe doivent respecter en toute circonstance.

Pour assurer la conformité des activités du Groupe et éviter les risques d’actions frauduleuses, le Groupe Recylex a adopté la politique suivante visant à prévenir, déceler, signaler et sanctionner toute irrégularité de la part des salariés du Groupe.

La politique de prévention des infractions au droit pénal du groupe Recylex fait obligation à :

- chaque salarié, agissant pour le compte de toute société du Groupe, de se conformer pleinement à l’ensemble des lois pénales des juridictions dans lesquelles le Groupe opère ;
- tout salarié, agissant pour le compte de toute société du Groupe, d’exercer toute la diligence voulue lors de toute délégation de pouvoirs (pour autant que celle-ci soit autorisée) en veillant à ce que les personnes choisies soient bien informées de leurs responsabilités de manière à agir en conformité avec les lois applicables ainsi qu’avec le Code Ethique du Groupe ;
- tout salarié, agissant pour le compte d’une société du Groupe, de s’abstenir de prendre part de quelque manière que ce soit à toute activité criminelle, présumée ou réelle.

Chaque salarié de toute société du Groupe doit avoir une connaissance suffisante des lois et réglementations pénales régissant ses propres obligations de manière à être en mesure d’identifier et d’anticiper des risques potentiels et à savoir à quel moment il doit solliciter le concours d’un conseiller juridique, en particulier sur des questions financières, d’environnement et de sécurité. Tout salarié du groupe Recylex ayant des doutes ou des interrogations concernant la conformité aux lois ou réglementations pénales de tout engagement envisagé doit immédiatement en référer à son supérieur hiérarchique ou demander l’avis du service juridique du Groupe.

2.2. POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ RELATIVE AUX PRATIQUES ANTICONCURRENTIELLES

Tous les salariés du groupe Recylex doivent veiller au strict respect des lois et règlements en vigueur concernant les pratiques anticoncurrentielles, que ce soit sur le territoire national ou dans des pays étrangers. Dans le domaine des pratiques anticoncurrentielles, toute faute commise par un salarié peut entraîner une procédure administrative et/ou judiciaire difficile et coûteuse pour ce même salarié, son supérieur hiérarchique immédiat, pour la direction et le groupe Recylex, susceptible de se solder par des injonctions, des amendes, voire une peine d’emprisonnement dans certaines juridictions.

Les lois et règlements relatifs aux pratiques anticoncurrentielles se fondent sur le principe selon lequel la libre concurrence, sans aucune entente entre entreprises rivales, est le seul moyen de servir l’intérêt public. Il est dès lors strictement interdit de participer à des accords ou arrangements susceptibles de violer les lois et règlements, en particulier ceux relevant des pratiques anticoncurrentielles.

Nous indiquons ci-après une liste non exhaustive d’activités qui enfreignent les lois et règlements en matière de pratiques anticoncurrentielles :

- les accords ou discussions aux fins de :
 - a) fixer, directement ou indirectement, des prix, des remises ou conditions de vente ;
 - b) limiter ou contrôler la production, le développement technique ou les investissements ;
 - c) se répartir des marchés, des clients ou des sources d’approvisionnement.
- les accords ou pratiques visant à appliquer des conditions inégales à des partenaires commerciaux, à leur imposer des conditions contraires aux pratiques commerciales normales ou à refuser de traiter avec eux sans motif valable.

Tout salarié ayant des doutes quant à la conformité d’un projet à la réglementation applicable en matière de pratiques anticoncurrentielles doit immédiatement demander l’avis du service juridique du Groupe.

2.3. POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ RELATIVE AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS

Chaque salarié a l'obligation d'agir de manière honnête et loyale à l'égard du Groupe et de toutes ses filiales. Les salariés doivent veiller à ce que leurs obligations à l'égard du Groupe n'entrent pas en conflit avec leurs intérêts personnels, ni avec leurs obligations vis-à-vis d'autres personnes morales ou physiques.

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un salarié ou un membre de sa famille peut bénéficier directement ou indirectement d'un contrat ou d'une transaction réalisée par ou avec le Groupe ou l'une de ses filiales. Un conflit peut également surgir si un salarié est à l'origine d'une transaction ou permet la conclusion d'une transaction ou la signature d'un contrat entre le Groupe et une entreprise dans laquelle ledit salarié ou un membre de sa famille détient d'importants intérêts, financiers ou autres. Dans ce cas et dans n'importe quel autre cas pour lequel le salarié aurait des doutes sur une opération ou une relation particulière, il devra en référer à son supérieur hiérarchique. Nonobstant tout consentement préalable, en cas d'évolution des circonstances liées à un conflit d'intérêts potentiel, un nouveau rapport et une nouvelle approbation seront nécessaires.

Un salarié ne doit jamais solliciter de cadeaux, divertissements ou autres faveurs personnelles de la part d'un fournisseur, client, concurrent ou d'un tiers et il ne saurait en aucun cas accepter des cadeaux, divertissements ou autres faveurs personnelles. Aucun salarié n'effectuera un quelconque paiement direct ou indirect, n'engagera de dépense, ni ne remettra un présent pour influencer ou susceptible d'influencer une personne dans ses relations avec le Groupe ou la Société.

Un salarié ne pourra utiliser des données commerciales, techniques ou financières à caractère confidentiel ni d'autres informations concernant le Groupe dans son intérêt personnel ni révéler lesdites informations à des tiers sans être spécifiquement autorisé à le faire.

2.4. POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ RELATIVE AUX PAIEMENTS ET DÉPENSES

Il ne pourra y avoir, directement ou indirectement et pour quelque motif que ce soit, aucun fonds ou compte non divulgué ou non-inscrit dans les livres. Aucun paiement direct ou indirect, aucune dépense pour le compte d'une société du groupe Recylex ne sera autorisé ou effectué dans le but ou l'intention d'utiliser tout ou partie dudit paiement ou de ladite dépense à des fins autres que celles précisées dans les documents fournis à l'appui dudit paiement ou de ladite dépense.

Les opérations et transactions effectuées par chaque entité du groupe Recylex donneront lieu à un enregistrement intégral, précis et fidèle dans les livres de la société concernée conformément à la réglementation applicable et aux procédures internes. Tout salarié procédant à l'enregistrement des données comptables devra veiller à l'exactitude et la sincérité des écritures ainsi passées et faire en sorte que chaque mouvement soit dûment justifié. Tous les virements de fonds exigent la plus grande attention, en particulier pour ce qui concerne l'identité du bénéficiaire et l'objet du transfert.



3. SINCÉRITÉ DE LA COMMUNICATION

3.1. POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ RELATIVE À LA COMMUNICATION INTERNE

Une communication sincère repose sur un reporting fiable et sur un véritable engagement de chacun dans ce sens au sein du groupe Recylex. Le Groupe oblige n'importe quel salarié, quel que soit son niveau de responsabilité, à veiller avec le plus grand soin à la qualité et à l'exactitude de l'information élaborée et transmise par ses soins au sein du Groupe ou pour le compte de n'importe quelle société de ce dernier.

Chaque salarié prendra part au processus de gestion des risques et facilitera l'identification et la correction des problèmes. Il participera avec soin et diligence à toute enquête, étude et audit menés dans le cadre de contrôles internes ou externes.

Toute obstruction à la bonne exécution des contrôles et audits effectués par les services de toute société du Groupe, ses commissaires aux comptes et tout défaut de communication d'informations dans le cadre desdits contrôles et audits sont interdits et constituent une violation grave des présentes règles.

3.2. POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ RELATIVE À LA COMMUNICATION D'INFORMATIONS SUR L'ENTREPRISE

Recylex SA, société mère du Groupe, est une société cotée en bourse sur Euronext Paris. Le Groupe est par conséquent soumis aux lois et réglementations financières concernant notamment les informations d'initiés. Le Groupe accorde en outre une attention toute particulière à la qualité et à la fiabilité de l'information communiquée par ses soins, notamment aux salariés, aux actionnaires, aux parties prenantes et au public en général. Ces exigences juridiques et les contraintes de communication correspondantes doivent être strictement respectées par tous les salariés et partenaires commerciaux du groupe Recylex, quels que soient l'activité et le pays dans lequel le Groupe est présent.

Aucun salarié ne saurait communiquer à l'extérieur du Groupe une information confidentielle qu'il détient du fait des fonctions qu'il exerce ou de son appartenance au Groupe. De même, aucun salarié ne pourra révéler une information confidentielle, quelle qu'elle soit, à un autre salarié du Groupe qui ne figure pas parmi les destinataires autorisés. En particulier, toute information relative aux résultats, prévisions et autres données financières, acquisitions et cessions, offres commerciales, prix d'achat, nouveaux produits, services ou savoir-faire ainsi qu'aux ressources humaines doit être considérée comme strictement confidentielle.

Toute communication relative à une société du groupe Recylex, adressée aux médias ou à la communauté financière, peut avoir un impact sur l'image du Groupe ou le cours de l'action et doit donc être préparée avec soin. Les relations avec les médias, les investisseurs, les analystes et les milieux financiers ou les institutions publiques relèvent de la compétence exclusive de la Direction Générale du Groupe (Directeur Général, Directeur Financier) et de la Direction de la Communication du Groupe ou doivent être soumises à l'approbation de ces dernières.

Tout Directeur Général ou salarié d'une société du groupe Recylex qui aurait des doutes quant à la confidentialité ou à la sensibilité d'une information devant être communiquée en interne au sein du Groupe ou en externe à un tiers, devra immédiatement demander l'avis de la Direction de la Communication du Groupe avant d'agir.

Les salariés qui utilisent les médias sociaux (comme par exemple, mais sans être exhaustif : Twitter, Facebook, LinkedIn, Instagram, Snapchat, Périscope, etc.), ont des blogs personnels ou émettent des avis, billets ou commentaires sur des sites Internet, ne sont pas autorisés à révéler une information ni à exprimer une opinion, quelle qu'elle soit (par exemple, des informations financières ou relatives à la société, des commentaires, images ou vidéos la concernant, etc.) au nom ou pour le compte du Groupe ou de l'une de ses filiales sans validation préalable par la Direction de la Communication. .

3.3. POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ RELATIVE AUX OPÉRATIONS SUR L'ACTION RECYLEX ET DELITS D'INITIES

Les opérations boursières effectuées par les salariés, dans le cadre de leurs fonctions ou à titre personnel, et portant sur les actions cotées de Recylex SA devront être conformes aux lois et règlements régissant les activités financières.

La diffusion de fausses informations, la communication et l'utilisation d'informations privilégiées ayant ou susceptibles d'avoir un impact sur le cours de l'action Recylex sont passibles de poursuites judiciaires.

Il est en particulier du devoir de chaque salarié d'assurer la confidentialité de toutes les informations non divulguées, susceptibles d'influencer le cours de l'action Recylex avant que l'information concernée ne soit rendue publique par les personnes autorisées.

Tout salarié qui serait en possession d'informations privilégiées s'interdira de réaliser des opérations, directement ou indirectement, sur les actions de Recylex SA, ainsi que de divulguer une information privilégiée à un tiers. Les informations privilégiées désignent tout type d'information qui, si elle était communiquée, aurait ou serait susceptible d'avoir un impact significatif sur le cours de l'action Recylex.

Toute utilisation directe ou indirecte de ces informations à des fins personnelles ou pour permettre à un tiers d'effectuer une transaction financière est interdite et passible de poursuites pénales.

En cas de doute sur la question de savoir s'il est ou non en possession d'informations privilégiées et/ou s'il est ou non habilité à réaliser des opérations sur l'action Recylex, le salarié concerné devra consulter le service juridique du Groupe.



4. MISE EN ŒUVRE

4.1. SENSIBILISATION ET RESPECT DU CODE ETHIQUE

Le présent Code d’Ethique est transmis à tous les salariés du Groupe et mis à leur disposition. Un exemplaire du Code sera remis à tout nouveau salarié, à la date de son arrivée. Il est également disponible sur le site Internet du groupe Recylex.

Tout salarié d’une société du Groupe est tenu de respecter ces règles conformément aux fonctions et responsabilités qui sont les siennes. Chaque salarié doit être vigilant quant à sa propre conduite, ainsi que celle des membres de son équipe et des personnes qui sont placées sous sa responsabilité.

Chaque Directeur Général de société ou Directeur d’usine du Groupe doit organiser chaque année une formation de manière à obtenir de tous les membres du personnel administratif ou chef d’équipe placé sous son autorité, un rapport indiquant si :

- ledit salarié a lu et compris le Code d’Ethique du Groupe,
- ledit salarié respecte chacune des politiques du Code d’Ethique du Groupe.

Tout salarié a le devoir de signaler toute suspicion de violation du Code d’Ethique du Groupe ou de la politique de prévention des infractions au droit pénal, sachant qu’il est aussi dans l’obligation de n’ignorer aucun fait ou circonstance pouvant raisonnablement indiquer qu’une faute a été commise.

Le Service Ressources Humaines de chaque personne morale du Groupe Recylex fera chaque année un compte rendu au Directeur Général de Recylex SA qui lui-même informera le Comité d’audit de Recylex SA, sur le respect du Code d’Ethique par le personnel de sa société.

Si un salarié d’une société du Groupe a le sentiment que des dispositions légales ou réglementaires ou encore des règles fixées dans le présent Code d’Ethique ne sont pas respectées ou ne peuvent l’être, il pourra en référer à son supérieur hiérarchique ou aux organes représentatifs du personnel.

En complément de ces modes ouverts de signalement, si les faits à signaler ne permettent pas leur utilisation ou si la réponse apportée par le signalement ouvert n’est pas satisfaisante, le salarié pourra signaler ces faits, de manière confidentielle, sur la plateforme dédiée prévue à cet effet. Le signalement de non-conformité au Code d’Ethique ou à la loi par l’intermédiaire de cette plateforme dédiée sera traité par le Service Juridique qui s’assurera du respect de la confidentialité de l’identité de l’auteur du signalement. L’utilisation de cette plateforme devra exclusivement concerner les domaines suivants :

- Financier, comptable, bancaire et de la lutte contre la corruption (sections 2.1 et 2.4) ;
- Pratiques anticoncurrentielles (section 2.2) ;
- Lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail (section 1.1) ;
- Santé, hygiène et sécurité au travail (section 1.2) ;
- Protection de l’environnement (section 1.2).

En cas de doute, il peut consulter le service juridique ou la Direction Générale de la société du Groupe concernée.

4.2. SANCTIONS

Nous rappelons que ces règles, qui ont été examinées et approuvées par le Conseil d’administration de Recylex SA ainsi que par les organes légaux de toutes ses filiales, sont obligatoires et que quiconque au sein du groupe Recylex doit s’y conformer, quel que soit le poste occupé.

Tout manquement à ces règles par un salarié d’une société du Groupe pourra être considéré comme une faute et soumis aux sanctions disciplinaires appropriées, conformément aux lois et règlements applicables.

Tout dirigeant ou salarié d’une société du Groupe s’interdit de faire pression ou d’exercer de quelconques représailles sur un autre salarié qui signalerait une violation de ces politiques.

Toute utilisation abusive de la plateforme de signalement dédiée pourra exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ou judiciaires mais à l'inverse, une utilisation de bonne foi de cette plateforme, même si les faits ne donnent lieu à aucune suite, n'exposera son auteur à aucune sanction.

Pour toute question ou difficulté relative à ces règles ou à leur mise en œuvre, les salariés sont invités à prendre contact avec le service juridique du Groupe.