

Code de conduite



➤ Table des matières

Introduction	
Notre Entreprise	
Pourquoi un Code de conduite ?	
Engagements vis-à-vis des collaborateurs	
Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux	
Engagements vis-à-vis de l'entreprise	
Résolution de problèmes déontologiques.	
Demande de conseils et signalement de vos préoccupations	

Table des matières

Introduction	3
Nos principes de comportement	3
Notre Entreprise	5
Mission	5
Vision	5
Valeurs & Comportements	5
Structure opérationnelle	7
Pourquoi un Code de conduite ?	9
Engagements vis-à-vis des collaborateurs	11
Santé et sécurité / Traiter autrui avec respect et dignité	11
Doléances / Diversité / Communication et engagement	12
Performance et développement / Formation	12
Adhésion à un syndicat / Sensibilité culturelle	13
Présence dans les pays à haut risque / Travail des enfants/ Travail forcé	13
Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux	15
Code déontologique / Performance du service/ Respect des contrats	15
Concurrence / Cadeaux, pots-de-vin et incitations	16
Paiements de facilitation	17
Engagements vis-à-vis de l'entreprise	19
Honnêteté et intégrité / Loyauté / Confidentialité et informations privilégiées	19
Informations susceptibles d'influer sur les cours / Relations avec les actionnaires et les analystes	20
Relations avec les médias et divulgation au public / Tenue correcte des registres / Fraude	21
Blanchiment d'argent/ Conflit d'intérêts	23
Environnement	24
Implication dans la communauté / Participation à la vie politique /	
Utilisation des actifs de l'entreprise	25
Utilisation acceptable d'internet, de l'informatique et de la technologie mobile	26
Courrier électronique : archivage et accès / Téléphones portables	26
Drogue et abus d'alcool / Conformité	27
Résolution de problèmes déontologiques	29
Demande de conseils et signalement de vos préoccupations	30

Pour plus de précisions sur le Groupe Rentokil Initial, veuillez consulter les sites suivants :

www.rentokil-initial.com
www.rentokil.com
www.initial.com
www.ambius.com



Table des matières

› **Introduction**

Notre Entreprise

Pourquoi un Code de conduite ?

Engagements vis-à-vis des collaborateurs

Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux

Engagements vis-à-vis de l'entreprise

Résolution de problèmes déontologiques.

Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Introduction

Nos principes de comportement

En tant que collaborateur chez Rentokil Initial, il vous est demandé de toujours avoir un comportement irréprochable et d'agir avec intégrité. Les autres collaborateurs, les clients ainsi que les actionnaires n'en attendent pas moins, et cela à juste titre. Parallèlement à nos politiques et procédures, ce Code de conduite présente les principes de notre entreprise. Il définit vos responsabilités vis-à-vis des collaborateurs, des clients et de l'entreprise ainsi que l'attitude à adopter dans le cadre de votre fonction au sein du groupe Rentokil Initial. Il est important que ces responsabilités soient bien intégrées, elles guident vos actions, celles de vos collaborateurs, à tout moment de votre vie professionnelle, tant sur la forme que sur le fond. Le strict respect de nos principes de

comportement est essentiel à notre réussite sur le long terme.

Même en cas de cessation d'activité, les conséquences qui découleraient de l'application de ces principes de comportement ne pénaliseront aucun de nos collaborateurs. En diffusant ce Code de conduite, nous nous engageons.

Andy Ransom
Directeur général



Table des matières

Introduction

➤ **Notre Entreprise**

Pourquoi un Code de conduite ?

Engagements vis-à-vis des collaborateurs

Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux

Engagements vis-à-vis de l'entreprise

Résolution de problèmes déontologiques.

Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Notre entreprise

Rentokil Initial est une entreprise multi-activités d'envergure internationale. Présente dans plus de 60 pays, elle emploie environ 27 000 personnes. L'entreprise fournit des services à plus de 500 000 clients, allant de la plus grande multinationale aux commerces de proximité.

Les services proposés incluent:

- la lutte contre les nuisibles
- un large éventail de services afin d'améliorer les normes d'hygiène dans les sanitaires
- la fourniture de vêtements professionnels destinés à des environnements de travail variés
- des services spécialisés pour le secteur de la santé
- plantes d'intérieur, murs végétaux, parfum d'ambiance, livraison de fruits et objets d'art

Quel que soit le service proposé, quel que soit le pays où nous opérons, les compétences mises en œuvre par nos collaborateurs pour satisfaire les clients présentent de nombreuses similitudes. De même, les processus et technologies utilisés dans la gestion de l'entreprise font l'objet d'une standardisation sur l'ensemble de nos activités.

Nos Valeurs

Service : nous tenons nos promesses

Relations : Fournir un service d'excellence à chaque client est notre passion

Travail d'équipe : nous collaborons pour atteindre des résultats



service . relations . travail d'équipe

Etre les meilleurs dans ce que nous faisons



Table des matières

Introduction

➤ **Notre Entreprise**

Pourquoi un Code de conduite ?

Engagements vis-à-vis des collaborateurs

Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux

Engagements vis-à-vis de l'entreprise

Résolution de problèmes déontologiques.

Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Notre entreprise

Les politiques et procédures de l'entreprise sont en totale adéquation avec les valeurs Service, Relations et Esprit d'équipe identifiées par nos collaborateurs du monde entier et communiquées en 2009. La combinaison des valeurs, de ce Code de conduite, des politiques et procédures du groupe ainsi que les procédures d'exploitation des entreprises individuelles définit les attentes de l'entreprise concernant l'attitude de chaque collaborateur vis-à-vis de ses collègues, des clients et des autres parties concernées.

Structure opérationnelle

L'entreprise a mis au point la structure opérationnelle la plus adaptée au Groupe Rentokil Initial. Les sites et entités opérationnels sont structurés au sein de régions dont l'objectif est d'agir en adéquation tant vis-à-vis des collaborateurs que des clients. Les services centraux (Siège) ,offrent à la fois leadership et soutien.

Nos Régions

- Europe
- Amérique du Nord
- Asie
- Pacifique
- Royaume-Uni et le reste du monde

La mission des services centraux consiste en :

- Une gouvernance
 - Les règles définies au niveau central
- Des centres d'excellence
 - experts en la matière, ajoutant de la valeur des économies d'échelle
- Un partage des "bonnes pratiques"
 - La meilleure façon : l'efficacité
 - Identification des meilleures pratiques
 - Création d'une structure pour partager et distribuer ces meilleures pratiques

Les équipes locales fournissent ces données et les mettent en œuvre



Table des matières

Introduction

Notre Entreprise

➤ Pourquoi un Code de conduite ?

Engagements vis-à-vis des collaborateurs

Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux

Engagements vis-à-vis de l'entreprise

Résolution de problèmes déontologiques.

Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Pourquoi un Code de conduite?

Ce Code de bonne conduite constitue la « pierre angulaire » de notre conduite éthique et codifie les principes de comportement fondamentaux en respectant les droits de l'homme. Il est demandé à tous les collaborateurs de Rentokil Initial de s'y conformer. Le code définit les principes de conduite professionnelle qui, associées aux valeurs communes, permettent à Rentokil Initial de se distinguer en étant une entreprise où il fait bon travailler ainsi qu'un prestataire de services de première qualité pour nos clients du monde entier.

Qu'en est-il des législations différentes selon les pays?

Ce code définit les principes s'appliquant au groupe dans son ensemble. En cas de doute concernant le choix de la règle à suivre, c'est-à-dire la loi du pays ou ce code, il est demandé à chacun de se conformer aux normes de comportement les plus exigeantes.

Le code de bonne conduite inclut-il toutes les politiques?

L'objectif de ce code n'est pas de remplacer des politiques précises mais de définir nos principes dans un certain nombre de domaines importants. Toutes les politiques s'appliquant à l'échelle du groupe se trouvent sur l'intranet du groupe, rubrique « Les politiques du Groupe ». Certaines de ces politiques fixent des normes absolues, d'autres établissent un cadre d'action dans lequel les entités doivent établir leurs

propres procédures d'exploitation. Celles-ci vous seront communiquées directement dans le cas où il y aurait une incidence sur l'exercice de vos fonctions.

Toute violation du code ou des lois et réglementations peut entraîner des mesures disciplinaires à l'encontre des employés, notamment le licenciement.

Le code de bonne conduite a pour objectif de donner des directives concernant les problématiques éthiques ou légales – il n'est pas destiné à faire la description détaillée de chaque loi et politique pouvant s'appliquer à chacun.

En qualité d'employé Rentokil Initial, vous êtes tenu d'agir conformément aux valeurs, aux principes commerciaux et aux politiques de l'entreprise, ainsi qu'à la législation nationale et aux réglementations en vigueur et respectant les droits de l'homme.

Les valeurs et principes commerciaux de l'entreprise sont une expression de qui nous sommes et de la façon dont nous souhaitons être perçus par autrui.



Table des matières

Introduction

Notre Entreprise

Pourquoi un Code de conduite ?

➤ Engagements vis-à-vis des collaborateurs

Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux

Engagements vis-à-vis de l'entreprise

Résolution de problèmes déontologiques.

Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Engagements vis-à-vis des collaborateurs

Santé et sécurité

Rien de ce que nous faisons en tant qu'entreprise n'est trop urgent pour que nous ne prenions pas le temps de le faire en toute sécurité. Rentokil Initial s'engage à fournir des conditions de travail sûres et saines afin d'éviter à tous ses collaborateurs ainsi qu'aux autres intervenants de se mettre en danger. L'entreprise s'engage à agir correctement, conformément aux principes définis dans sa politique de santé et de sécurité. Cela exige de la part des entités qu'elles définissent une politique « HSE » établissant les responsabilités des managers et définissant les dispositifs de prévention des risques susceptibles de résulter de nos activités.

Ces systèmes de gestion comprennent les modalités concernant la communication à destination des collaborateurs en matière de santé et de sécurité ainsi que l'évaluation et le suivi des critères de performance de santé et de sécurité. Ceci afin de s'assurer de la conformité avec les obligations légales et de l'amélioration progressive de nos compétences en matière de sécurité.

Traiter autrui avec respect et dignité

L'entreprise a pour principe de traiter tous ses collaborateurs ainsi que toute autre personne concernée avec respect et dignité et de se conformer à la législation du travail en vigueur afin de garantir à tous un environnement de travail sans discrimination.

Les collaborateurs sont tenus de respecter les droits humains des autres collègues et de tous les autres interlocuteurs avec lesquels ils sont en contact, de les traiter de manière équitable.

Il est souvent illégal, et toujours contraire à la politique de l'entreprise, de traiter moins favorablement, d'adopter ou de menacer d'adopter toute attitude ayant des répercussions néfastes sur un collaborateur (par exemple : agir de manière autoritaire, refuser une promotion à quelqu'un, sanctionner arbitrairement le salaire ou les avantages) ou discriminer quiconque sur la base du sexe, de l'âge, de la race, de la couleur de peau, de l'origine ethnique ou nationale, de l'appartenance à un syndicat, de l'état civil, du handicap, de la religion, de l'orientation sexuelle, ou de toute autre discrimination interdite par la législation locale.

Il est demandé à tous les collaborateurs de veiller personnellement au respect des normes de l'entreprise en traitant avec respect et dignité tous les candidats à un emploi dans notre entreprise, les autres collaborateurs, les entrepreneurs, les clients et autres parties avec lesquelles ils entrent en contact dans le cadre de leurs fonctions.

Rentokil Initial ne tolèrera aucune conduite verbale ou physique jugée intimidante, hostile ou choquante et prendra les mesures disciplinaires qui s'imposent en cas de conduite inacceptable.



Table des matières

Introduction

Notre Entreprise

Pourquoi un Code de conduite ?

➤ Engagements vis-à-vis des collaborateurs

Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux

Engagements vis-à-vis de l'entreprise

Résolution de problèmes déontologiques.

Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Engagements vis-à-vis des collaborateurs

Réclamations

Rentokil Initial croit au bien-fondé d'un lieu de travail ouvert aux doléances et s'engage à offrir un environnement de travail où celles-ci peuvent être évoquées et résolues.

Diversité

Les entreprises de Rentokil Initial doivent suivre des procédures de recrutement valorisant les différences. Elles doivent également favoriser un environnement de travail flexible et bienveillant pour nos collaborateurs, afin de leur permettre d'exploiter leur potentiel.

Communication et engagement

Rentokil Initial s'engage à offrir une communication transparente, aussi bien en interne à tous nos collaborateurs qu'en externe à nos clients, fournisseurs, médias, actionnaires et autres parties prenantes. Le principe de communication globale est intégré aux valeurs et comportements de l'entreprise. Du fait de la diversité des activités et de l'étendue géographique de l'entreprise, Rentokil Initial répond aux besoins de communication de tous ses collaborateurs en privilégiant la communication avec les chefs quel que soit leur échelon. En plus des dispositions mises en place dans chaque entreprise en matière d'information et de consultation des employés, notamment au

travers des comités d'entreprise nationaux ou autres instances consultatives, Rentokil Initial a mis en place un comité d'entreprise européen, appelé « Rentokil Initial European Forum ».

Performances et développement

Rentokil Initial a mis en place un programme d'évaluation des performances et du développement pour notre personnel de direction. Les principes de ce programme sont menés à bien grâce à la mesure de la performance à l'échelle du groupe. Ce programme est conçu pour offrir à chaque collaborateur une évaluation structurée, s'appuyant sur une base équitable et cohérente. Les compétences requises chez les directeurs et leurs équipes se basent sur les valeurs de l'entreprise et les comportements inhérents à celles-ci..

Formation

Toutes les entreprises de Rentokil Initial doivent s'assurer de proposer un programme de formation qui répond aux besoins de l'activité et de ses clients. L'entreprise s'engage à proposer des formations et à favoriser le développement de ses employés afin de répondre aux besoins liés à l'activité.

Adhésion à un syndicat

Rentokil Initial reconnaît et respecte le droit de ses collaborateurs d'adhérer aux organisations de leur choix, y compris les syndicats. Aucune entreprise de Rentokil Initial ne posera comme condition au recrutement d'un individu qu'il s'abstienne ou cesse d'appartenir à une organisation syndicale et ne licenciera aucun collaborateur, ni ne lui fera subir de préjudice, pour la simple raison que ce dernier appartient à un syndicat.

Sensibilité culturelle

Rentokil Initial croit au respect des différentes cultures et coutumes des pays dans lesquels le groupe opère.

Présence dans les pays à haut risque

Rentokil Initial soutient les droits humains fondamentaux de ses collaborateurs et veille particulièrement au respect de ces principes dans les territoires où ces droits sont menacés. L'entreprise a mis en place des règles strictes régissant l'établissement d'activités commerciales dans des nouveaux territoires, afin d'offrir les garanties indispensables au respect des droits fondamentaux de ses collaborateurs.

Travail des enfants

Rentokil Initial respecte l'âge minimum légal en vigueur dans tous les pays dans lesquels l'entreprise opère. Dans l'éventualité improbable que des enfants entre 16 et 18 ans seraient employés, l'entreprise assure que cet emploi n'a aucune incidence sur leur scolarité. Des procédures ont également été mises en place afin de s'assurer que les fournisseurs ne fassent pas appel au travail des enfants pour la délivrance de services ou de produits à l'entreprise.

Travail forcé

Rentokil Initial n'utilisera en aucune circonstance ne fera appel au travail forcé et n'emploiera que des individus travaillant de leur propre gré. Aucun collaborateur ne sera privé de ses papiers d'identité ou invité à inciter financièrement l'entreprise pour faciliter son embauche.



Table des matières
Introduction
Notre Entreprise
Pourquoi un Code de conduite ?
Engagements vis-à-vis des collaborateurs
➤ Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux
Engagements vis-à-vis de l'entreprise
Résolution de problèmes déontologiques.
Demande de conseils et signalement de vos préoccupations



Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux

Code déontologique

Rentokil Initial considère que la pérennité des relations commerciales est fondée sur l'honnêteté, la transparence et l'intégrité dans la poursuite de ses activités.

La réputation et le succès de l'entreprise dépend du comportement de chaque collaborateur. Il est demandé à chacun de respecter les normes les plus exigeantes dans tous les aspects de leur travail ainsi que dans leurs relations clients.

Les principes déontologiques, intégrés au code déontologique publié sur le site internet de Rentokil Initial, soutiennent les politiques et normes de l'entreprise. Ceux-ci contribuent à l'élaboration d'une expérience positive avec nos collaborateurs, clients et actionnaires. Les principes du Code déontologique de l'entreprise sont détaillés dans le présent Code de conduite.

Performance du service

Rentokil Initial est une société de services. L'entreprise s'engage, en offrant ce service, non seulement à répondre aux attentes des clients, mais également à les dépasser. Elle s'est engagée à mettre en place des systèmes de mesure destinés à évaluer la performance de ce service

Respect des contrats

Rentokil Initial s'engage contractuellement avec ses clients, ses fournisseurs et ses salariés. La réputation et la réussite commerciale de l'entreprise reposent sur le respect de tous les devoirs et obligations définis dans ces contrats.

Paiements de facilitation

Dans certains pays, des petits « paiements de facilitation » sont demandés en échange de la mise en place de certaines actions gouvernementales de routine. Toutes ces formes de paiements doivent être évités, si petits soient-ils, car ils constituent des pots-de-vin illégaux. Dans de rares cas, généralement des situations d'urgence, de tels paiements sont exigés, notamment si la sécurité d'un collaborateur est menacée. Si possible, demandez conseil avant d'envisager ce genre de paiement. Si cela n'est pas possible, signalez-le à un supérieur hiérarchique compétent, immédiatement après avoir effectué le paiement. Dans tous les cas, demandez un reçu à la personne exigeant ce paiement, ceci afin de dissuader les élus locaux d'exiger des paiements illégaux ou abusifs.



Table des matières
Introduction
Notre Entreprise
Pourquoi un Code de conduite ?
Engagements vis-à-vis des collaborateurs
➤ Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux
Engagements vis-à-vis de l'entreprise
Résolution de problèmes déontologiques.
Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux

Concurrence

Rentokil Initial exige de toutes ses entreprises qu'elles rivalisent avec la concurrence dans le respect de la législation et de la déontologie en vigueur. La plupart des pays ont mis en place des lois interdisant le comportement anticoncurrentiel. Ces lois s'appliquent à chacun, dans le cadre de sa vie professionnelle.

Le non respect des lois et réglementations en matière de concurrence peut avoir de sérieuses conséquences pour l'employé concerné, la filiale et l'ensemble du groupe Rentokil Initial. Il est interdit pour les collaborateurs de discuter des prix, des marchés ou des clients avec les concurrents. Ils doivent s'assurer que toute rencontre avec les concurrents se fait dans un cadre légal, par exemple, lors de réunions d'associations commerciales, cela afin de discuter de problèmes légitimes affectant la profession. Les collaborateurs doivent obtenir l'accord préalable de leur directeur général avant toute participation à des réunions avec les concurrents. Ils doivent également comprendre ce qui peut ou non faire l'objet d'une discussion et consulter les directives juridiques de l'entreprise concernant les lois anti-trust.

Cadeaux, pots-de-vin et incitations

En aucun cas un collaborateur ne doit accepter quoi que ce soit d'une valeur qui pourrait être considérée comme étant une incitation ou qui pourrait altérer son objectivité ou son efficacité. Le fait d'offrir ou d'accepter des « pots-de-vin » est inacceptable et constitue une faute professionnelle pouvant conduire à des sanctions disciplinaires, y compris le licenciement ou des poursuites judiciaires. Le don et la réception de cadeaux et autres faveurs dans le cadre normal des activités, y compris des repas d'affaires d'une valeur raisonnable, est généralement acceptable, à condition que ces cadeaux n'entraînent pas un sentiment d'obligation chez le bénéficiaire ou n'altère son jugement.

Le fait d'offrir et de recevoir des articles promotionnels d'une valeur minimale est jugé acceptable. Si un doute subsiste chez un collaborateur quant au fait de pouvoir offrir ou recevoir un cadeau, il ou elle doit consulter son supérieur hiérarchique avant d'offrir ou d'accepter le cadeau en question. Tout don ou réception de cadeaux doit être correctement notifié, conformément à la politique du groupe. Les collaborateurs ne doivent jamais offrir, donner, accepter ou recevoir, directement ou indirectement, un « pot-de-vin » sous quelque forme que ce soit. De plus, aucun employé

ou tierce personne ne doit proposer, donner, accepter ou recevoir de pot-de-vin au nom de l'entreprise. En cas de doute, discutez-en avec votre supérieur hiérarchique.

Paiements de facilitation

Rentokil Initial ne paie pas de « paiements de facilitation » en échange de certaines actions gouvernementales de routine. De tels paiements doivent être évités à tout prix, si petits soient-ils, car ils constituent des dessous-de-table illégaux. Dans de rares exceptions (généralement des situations d'urgence), de tels paiements sont nécessaires, par exemple, si la sécurité d'un collaborateur est menacée. Si possible, prenez conseil avant d'envisager un tel paiement, sinon, signalez-le au supérieur hiérarchique concerné, immédiatement après avoir effectué le paiement. Dans tous les cas, demandez un reçu à la personne exigeant ce paiement, afin de dissuader les fonctionnaires locaux d'exiger des paiements illégaux ou abusifs.



Table des matières
Introduction
Notre Entreprise
Pourquoi un Code de conduite ?
Engagements vis-à-vis des collaborateurs
Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux
➤ Engagements vis-à-vis de l'entreprise
Résolution de problèmes déontologiques.
Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Engagements vis-à-vis de l'entreprise

Honnêteté et intégrité

Tous les collaborateurs doivent faire preuve d'honnêteté et de diligence dans l'exercice de leurs devoirs et de leurs responsabilités. Notre objectif est de devancer nos concurrents de manière ferme, équitable et honnête.

Nous souhaitons des avantages concurrentiels s'appuyant sur des prestations supérieures, jamais au moyen de pratiques commerciales illégales ou contraires à la déontologie. Rentokil Initial encourage une culture de transparence et d'honnêteté et ne tolérera aucun acte frauduleux ou malhonnête.

Tous les collaborateurs sont tenus de fournir en permanence le plus haut niveau d'intégrité, de moralité et de professionnalisme, et de ne pas agir de façon susceptible de discréditer l'entreprise, en respectant les droits humains de chacun. Pour préserver la réputation de l'entreprise, il est demandé à tous les collaborateurs de respecter les normes les plus strictes dans toutes leurs négociations.

A tout moment, ils sont les représentants de l'entreprise et doivent, par conséquent, agir de façon appropriée et faire preuve d'intégrité. A titre d'exemple, les mérites de nos services ne doivent pas être « exagérés » et les clients ne doivent pas être induits en erreur dans le seul but de décrocher une vente.

Loyauté

Tous nos collaborateurs doivent faire preuve de loyauté dans tous les domaines de la vie de l'entreprise, y compris ceux concernant les clients et autres entités avec qui l'entreprise entretient une relation commerciale. Les valeurs de Service, Relations et Esprit d'équipe de l'entreprise valorisent une culture dans laquelle le respect mutuel et le développement personnel constituent les clés de notre réussite.

Confidentialité et informations privilégiées

Nos collaborateurs ne doivent pas faire usage des informations confidentielles de l'entreprise de manière inappropriée, que ce soit dans le but d'obtenir un gain personnel ou pour offrir un avantage déloyal à une tierce partie.

Toute information à caractère privé sur l'entreprise est considérée comme confidentielle et ne doit en aucune manière être commentée ou divulguée à quiconque. Ces informations confidentielles comprennent les détails concernant la fabrication ou l'achat des produits de l'entreprise, le mode de fonctionnement des services de l'entreprise et les renseignements concernant nos clients et fournisseurs.



Table des matières
Introduction
Notre Entreprise
Pourquoi un Code de conduite ?
Engagements vis-à-vis des collaborateurs
Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux
➤ Engagements vis-à-vis de l'entreprise
Résolution de problèmes déontologiques.
Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Engagements vis-à-vis de l'entreprise

Afin de protéger les informations confidentielles, les collaborateurs doivent les conserver en lieu sûr et ne pas les divulguer à des tiers qui n'en ont pas un besoin légitime. Il est interdit à quiconque ayant accès aux informations confidentielles de les utiliser ou de les partager dans un autre but que celui lié à l'exercice des activités de l'entreprise.

La divulgation d'informations à des tierces personnes, notamment des consultants, n'est autorisée que dans le cas d'accords contractuels contenant des règles précises sur la non-divulgation des informations.

Informations susceptibles d'influer sur les cours

Les collaborateurs ne doivent pas utiliser des informations à caractère privé afin d'en tirer un bénéfice financier ou renseigner des personnes susceptibles d'investir sur la base de ces informations. Cela est illégal et contraire à l'éthique. Parfois, quelques collaborateurs se trouveront dans une position d'« initié », cela parce qu'ils ont pris connaissance d'informations confidentielles susceptibles d'influencer la valeur des actions de l'entreprise (peut-être du fait de leur implication dans un projet spécial ou dans la préparation d'informations financières destinées à être publiées sur le marché). Des

règles spécifiques s'appliquent à ces personnes. Celles-ci seront communiquées aux personnes concernées en temps utile. Les collaborateurs de Rentokil Initial ayant pris connaissance d'informations susceptibles d'influer sur la valeur des actions de l'entreprise doivent s'assurer que ces informations restent confidentielles et ne soient pas divulguées à aucun autre collaborateur ou à des tierces personnes autres que celle directement concernées.

Toute information susceptible d'influer les cours des actions acquise par inadvertance ou de manière inopinée doit être portée devant le comité de divulgation par l'intermédiaire du Secrétaire général du groupe.

Relations avec les actionnaires et les analystes

La publication des résultats financiers ou des déclarations prospectives concernant Rentokil Initial ainsi que de son chiffre d'affaire prévisionnel ne peut être effectuée que par les cadres de l'entreprise dûment habilités. De même, seuls ces collaborateurs spécifiquement autorisés à le faire peuvent contacter les membres de la communauté des investisseurs (actionnaires, courtiers, analystes en investissements, etc.) et répondre à leurs questions.

Relations avec les médias et divulgation au public

En tant que multinationale, le Groupe Rentokil Initial attire régulièrement l'attention des médias. Cependant, en tant qu'entreprise cotée en bourse, elle doit s'assurer que les informations susceptibles d'influer sur la valeur des actions soient divulguées sur le marché financier avant tout autre partie. Par conséquent, l'entreprise prend très au sérieux la divulgation d'informations. Seuls les employés spécifiquement autorisés à le faire peuvent contacter les médias ou répondre à leurs questions.

Toute information concernant les résultats financiers, les achats ou cessions, les « partenariats commerciaux », les investissements, la signature de gros contrats ou la perte de contrats n'ayant pas encore été rendue public doit être préalablement approuvée par le département de la communication avant divulgation au public.

Médias sociaux

La Société reconnaît que l'utilisation des médias sociaux est de plus en plus répandue et qu'elle a des implications importantes pour la façon dont l'information est diffusée. La politique médias sociaux Rentokil-Initial peut être trouvée sur l'intranet et doit être lu par tous les collaborateurs susceptibles d'interagir au nom de l'entreprise à travers les différents médias sociaux.

Tenue correcte des registres

Tous les collaborateurs doivent s'assurer de l'exactitude et de l'honnêteté de l'enregistrement et de la transmission d'informations afin que toutes les registres de l'entreprise soient tenus de façon détaillée, conformément aux exigences légales en vigueur et aux systèmes de contrôle interne de l'entreprise. Les informations doivent être enregistrées et transmises correctement et honnêtement pour permettre à l'entreprise de prendre des décisions avisées.

Toutes les dépenses professionnelles doivent être correctement consignées et documentées. En cas de doute sur la légitimité d'une dépense, le collaborateur doit se référer à son supérieur hiérarchique.



Table des matières
Introduction
Notre Entreprise
Pourquoi un Code de conduite ?
Engagements vis-à-vis des collaborateurs
Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux
➤ **Engagements vis-à-vis de l'entreprise**
Résolution de problèmes déontologiques.
Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Engagements vis-à-vis de l'entreprise

Fraude

Rentokil Initial s'engage à prévenir la- fraude et la corruption ainsi qu'à développer une culture anti-fraude. L'entreprise a une tolérance zéro envers tout comportement frauduleux et/ou corrompu. Les pertes de l'entreprise dues à la fraude, la corruption et à d'autres pratiques commerciales illégales peuvent avoir des conséquences beaucoup plus graves que de simples pertes financières ; elles peuvent sérieusement entacher la réputation de l'entreprise et exposer les salariés ainsi que l'entreprise à des poursuites judiciaires. Aucun collaborateur ne doit délibérément permettre l'exécution d'un acte de corruption ou d'un acte frauduleux par une entreprise ou par un autre collaborateur même membre de la direction d'une entreprise de Rentokil Initial considérée comme corrompue, selon la réglementation en vigueur ou le présent Code.

Toute conduite susceptible d'être corrompue, illégale ou contraire à l'éthique, ou toute conduite considérée comme incorrecte ou entraînant une infraction à la législation en vigueur entraînera une enquête. Des mesures disciplinaires pourront être prises à l'encontre de la personne incriminée qui pourront aboutir à un licenciement.

Blanchiment d'argent

Tous les collaborateurs doivent se prémunir contre le blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent est le processus par lequel les criminels tentent de dissimuler ou de maquiller l'origine et la propriété véritables des recettes de leurs activités criminelles. Ainsi, ils évitent toute poursuite, condamnation ou confiscation des capitaux illégaux. Le fait d'avertir une personne susceptible de vouloir commettre un délit selon la législation anti-blanchiment peut également constituer un délit. Les collaborateurs coupables de délits de blanchiment d'argent encourront des sanctions pénales ainsi que des mesures disciplinaires de la part de l'entreprise. Un collaborateur auteur de délits de blanchiment d'argent encourra des sanctions pénales ainsi que des mesures disciplinaires de la part de l'entreprise.

Conflits d'intérêts

Les collaborateurs ne doivent être impliqués dans aucune activité susceptible d'entraîner un conflit d'intérêt avec leur entreprise ou avec le groupe dans son ensemble. Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts privés d'un collaborateur interfèrent de quelque façon que ce soit avec les intérêts de l'entreprise.



Table des matières
Introduction
Notre Entreprise
Pourquoi un Code de conduite ?
Engagements vis-à-vis des collaborateurs
Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux
▶ Engagements vis-à-vis de l'entreprise
Résolution de problèmes déontologiques.
Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Engagements vis-à-vis de l'entreprise

A titre d'exemple, un conflit d'intérêts survient lorsque :

- Un collaborateur a des intérêts ou agit de telle sorte qu'il ne puisse exercer sa profession objectivement et efficacement
- Un collaborateur, ou des membres de sa famille, bénéficient d'avantages personnels incorrects grâce à sa position dans l'entreprise
- Un collaborateur travaille simultanément pour un concurrent, un client ou un fournisseur, quelle que soit sa fonction
- Un collaborateur a une relation extérieure à l'entreprise qui influence sa capacité à prendre de bonnes décisions

Un collaborateur ayant pris connaissance de l'existence ou de l'éventualité d'un conflit d'intérêts doit immédiatement le faire savoir à son supérieur hiérarchique ou à des instances plus hautes dans la hiérarchie.

Environnement

Tous les collaborateurs ont un devoir de respect de l'environnement dans toutes leurs activités professionnelles, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. La question de la protection de l'environnement fait partie intégrante de la stratégie commerciale opérationnelle de l'entreprise

Les rejets dans l'atmosphère, le sol et l'eau ainsi que les nuisances olfactives et sonores

peuvent s'avérer être un véritable problème pour le voisinage de l'entreprise ainsi que pour l'environnement au sens large. La gestion saine des déchets et une utilisation conscientieuse des ressources matérielles et de l'énergie sont des pratiques judicieuses d'un point de vue environnemental mais aussi économique.

L'entreprise s'efforcera d'utiliser les ressources matérielles de manière efficace, de réduire sa consommation d'énergie, ses rejets dans l'atmosphère, le sol et l'eau ainsi que la création de déchets, et de gérer les déchets inévitables de manière écologique partout où cela est possible.

L'entreprise respectera toutes les lois et réglementations environnementales. Elle publiera également, au minimum une fois par an, ses résultats par rapport aux indicateurs de performance clés, notamment en matière de consommation d'eau et d'émissions de CO₂. L'entreprise attend de tous ses collaborateurs qu'ils soient des acteurs de la protection de l'environnement. Si un collaborateur prend connaissance, ou suspecte une violation des lois environnementales ou des principes de l'entreprise, il doit immédiatement le faire savoir, soit à son supérieur hiérarchique, soit par les voies de recours décrites à la fin de ce présent code.

L'entreprise s'efforcera constamment de rechercher des méthodes et des composants ayant un impact moindre sur l'environnement ou la consommation de ressources rares. Dans le cadre de l'élaboration de produits et de matériaux nécessaires à la fourniture de prestations à ses clients.

La politique environnementale de l'entreprise est disponible à l'adresse suivante : www.rentokil-initial.com/corporate-responsibility/reports-and-policies/company-policies.

Implication dans la communauté

Partout où cela est possible, Rentokil Initial facilite la participation de ses collaborateurs au développement culturel, éducatif et social des communautés dans lesquelles l'entreprise opère et où vivent ses employés. L'entreprise encourage les dons caritatifs, particulièrement dans les endroits où ses employés jouent un rôle important. Conformément à sa philosophie, Rentokil a mis en place une politique d'abondement.

Participation à la vie politique

En tant qu'organisation non politique, Rentokil Initial s'abstiendra de faire un don, que ce soit en espèces ou en nature, à un candidat, un parti ou une organisation politique, quels qu'ils soient,

dont les activités ont pour objectif de promouvoir les intérêts de partis ou des idéologies politiques. Peu importe le pays où elle opère, l'entreprise et l'ensemble de ses collaborateurs en sont des membres. Dans toutes les sociétés, tout ce qui touche à la politique a une incidence sur les entreprises et les individus.

Parfois, des questions politiques, d'intérêt et d'importance légitimes pour l'entreprise, peuvent parfois surgir. Seul le personnel autorisé peut engager une conversation susceptible d'être considérée comme participant à la vie politique. Les collaborateurs sont, à titre personnel, libres de participer à une activité politique de leur choix, avec leurs propres ressources financières et pendant leur temps libre, à condition que cela n'interfère pas dans leur profession et n'entraîne aucun conflit d'intérêts.

Utilisation des actifs de l'entreprise

L'ensemble des actifs de l'entreprise, qu'ils soient physiques ou intangibles, ne peuvent être utilisés que dans des buts professionnels légitimes et autorisés. Le vol, la négligence et le gaspillage ont un impact direct sur la rentabilité de l'entreprise et toute suspicion de fraude ou de vol doit être immédiatement signalée afin qu'une enquête soit ouverte.



Table des matières
Introduction
Notre Entreprise
Pourquoi un Code de conduite ?
Engagements vis-à-vis des collaborateurs
Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux
➤ Engagements vis-à-vis de l'entreprise
Résolution de problèmes déontologiques.
Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Engagements vis-à-vis de l'entreprise

L'obligation, pour tous les collaborateurs, de protéger les actifs de l'entreprise inclut aussi la propriété intellectuelle. La propriété intellectuelle inclut notamment les secrets commerciaux, les brevets, les marques commerciales, et le matériel sous copyright comme les manuels d'utilisation et autres documents de procédure, ainsi que d'autres documents commerciaux et marketing, idées, conceptions, bases de données, archives ou toutes données et rapports financiers non publiés. Les droits de propriété intellectuelle représentent une part importante de la valeur du groupe et il revient à chaque collaborateur de protéger ces actifs majeurs.

Utilisation acceptable d'internet, de l'informatique et de la technologie mobile

Rentokil Initial offre un accès aux ressources informatiques comme les ordinateurs de bureau et portables, les assistants numériques personnels (PDA), courrier électronique et Internet à des fins professionnelles. L'utilisation limitée et occasionnelle des ressources informatiques de l'entreprise à des fins personnelles est autorisée à condition que cela n'interfère pas dans la productivité du collaborateur ou dans l'exercice de ses devoirs, ou n'exerce un impact défavorable sur la réputation de l'entreprise.

A tout moment, l'utilisation des ressources informatiques de l'entreprise doit se conformer à sa « politique d'utilisation acceptable », disponible sur

l'intranet du Groupe, rubrique « Les politiques du Groupe ». Toute suspicion d'utilisation abusive du matériel, des systèmes ou des données de l'entreprise conduira à une enquête et pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aboutir à un licenciement

Courrier électronique: archivage et accès

Dans la limite autorisée par la législation sur la protection des données, l'entreprise peut accéder et contrôler les fichiers informatiques et les communications électroniques archivés par l'entreprise elle-même sur ses serveurs ou ceux de ses fournisseurs, ou sur les PC ou autres dispositifs de l'entreprise, afin de s'assurer que ses équipements et ses services de données sont bien utilisés à des fins professionnelles.

L'entreprise a pour politique de conserver tous les messages électroniques pendant une durée minimum d'un an. L'accès aux archives du courrier électronique sera accordé dans des circonstances exceptionnelles, notamment en cas d'enquête concernant l'infraction aux politiques, lois et réglementations de l'entreprise.

Téléphones portables

Les entreprises de Rentokil Initial s'assureront toujours que les collaborateurs utilisent leurs téléphones portables ou autres dispositifs de communication portables de façon sûre et conforme à la législation, particulièrement lorsqu'ils conduisent un véhicule dans le cadre de leur profession. L'usage des téléphones portables limité et occasionnel est toléré lorsque cela s'avère nécessaire, par exemple dans le cas de travail en dehors des horaires habituels.

Drogue et abus d'alcool

L'abus de stupéfiants peut avoir des conséquences dévastatrices sur les individus, sur le lieu de travail et sur l'exercice des fonctions d'un collaborateur au sein de l'entreprise.

L'usage ou la possession de toute substance illégale sur les sites de Rentokil Initial ou dans l'exercice de représentation de l'entreprise est strictement interdit et entraînera des sanctions disciplinaires si cela était découvert.

L'entreprise encourage activement un environnement professionnel sans alcool. Toutefois, le fait de consommer de l'alcool avec modération lors d'événements internes ou externes est autorisé quand cela se fait conformément aux coutumes et pratiques locales et dans des situations appropriées.

Les politiques concernant tous les domaines des Ressources Humaines sont disponibles sur l'intranet du groupe, rubrique « Les politiques du Groupe ».

Conformité

Tous les collaborateurs sont tenus de respecter la lettre et l'esprit de la loi. Ceci est le principe fondateur des normes déontologiques de l'entreprise. Les collaborateurs doivent respecter et obéir aux lois des pays où ils travaillent et sont tenus de demander conseil ou de suivre une formation supplémentaire s'ils doutent de la manière dont s'appliquent les lois dans le cadre de leur fonction.

Il est important que tous les collaborateurs comprennent et se conforment aux lois qui régissent leur entreprise, dans la mesure où toute violation entraîne de graves conséquences. Si un collaborateur pense agir ou est invité à agir contrairement à la loi, il doit en référer à son supérieur qui, le cas échéant demandera des conseils juridiques. Si un collaborateur désire signaler quelque chose de manière confidentielle, il peut le faire (se référer à la section « demande de conseils et signalement de vos préoccupations » à la fin du présent code).

La direction ne saurait être tenue responsable par l'entreprise de la cessation d'activité résultant du respect des lois ou des politiques de l'entreprise. L'entreprise s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de conséquences négatives pour avoir signalé une infraction ou une suspicion d'infraction à ces lois et politiques.



Table des matières
Introduction
Notre Entreprise
Pourquoi un Code de conduite ?
Engagements vis-à-vis des collaborateurs
Engagements vis-à-vis des clients et des partenaires commerciaux
Engagements vis-à-vis de l'entreprise
▶ Résolution de problèmes déontologiques.
Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Résolution de problèmes déontologiques

Demande de conseils et signalement de vos préoccupations

Avoir un comportement éthique et prendre des décisions nécessitent plus que de se conformer aux obligations légales. Par conséquent, les collaborateurs doivent faire appel à leur bon jugement et accepter d'engager leur responsabilité personnelle.

Les collaborateurs sont encouragés à demander de l'aide, à être invités au dialogue et à débattre afin d'identifier la meilleure conduite à tenir.

Lorsque vous êtes confronté à un problème d'ordre éthique, commencez par vous poser les questions suivantes:

- Les actions que j'envisage d'accomplir sont-elles conformes aux lois et réglementations en vigueur ?
- Les actions que j'envisage d'accomplir reflètent-elles les valeurs de l'entreprise ?
- Les actions que j'envisage d'accomplir sont-elles conformes aux principes éthiques édictés dans le Code de conduite de Rentokil Initial ?
- Si elles étaient publiées dans la presse, les actions que j'envisage d'accomplir seraient-elles perçues de manière positive ?
- Serais-je heureux si les actions que j'envisage d'accomplir me visaient ou viseraient un proche ?
- Les personnes que je respecte et moi-même serions-nous fiers des actions que j'envisage d'accomplir, à ce jour et à l'avenir ?

Si la réponse à une de ces questions est « pas sûr(e) » ou « non », signalez-le ou discutez-en.



Demande de conseils et signalement

Un collaborateur qui a besoin d'aide concernant des préoccupations d'ordre éthique peut toujours trouver quelqu'un pour l'aider.

Vos préoccupations seront prises au sérieux et traitées de manière rigoureuse et professionnelle. Si vous signalez une faute professionnelle, une enquête sera menée et les mesures qui s'imposent seront prises.

Les ressources suivantes sont mises à votre disposition pour vous aider, vous informer ou vous guider en cas de problème déontologique ou pour signaler un incident que vous soupçonneriez.

Contactez votre supérieur

Dans la plupart des cas, votre supérieur est le meilleur interlocuteur. En cas de doute sur la conduite à suivre dans une situation donnée, vous pouvez demander conseil à votre supérieur.

S'adresser à un interlocuteur de niveau hiérarchique supérieur

Dans les rares cas où vous considérez comme inapproprié de consulter votre supérieur direct, vous pouvez vous adresser à son supérieur pour demander conseil ou signaler vos préoccupations.

Informer le service des Ressources Humaines de votre entreprise

Le service des Ressources Humaines de votre entreprise est à votre disposition pour discuter de tout problème d'ordre éthique que vous pouvez rencontrer, mais également vos préoccupations de nature professionnelle.

« Speak-up »

L'entreprise a mis en place un processus de signalement anonyme appelé « Speak up » qui permet aux collaborateurs de soulever leurs préoccupations en interne directement à la direction de Rentokil Initial plc dont les coordonnées doivent être mises à la disposition de tous les collaborateurs, partout où l'entreprise opère. Si cela n'est pas le cas, utilisez un des moyens suivants :

- Email: speak-up@rentokil-initial.com
- Tél: +44 207 6277 966 (numéro spécifique du pays/ numéro vert disponibles sur le lien intranet ci-dessous)
- Intranet: <http://www.ri-intranet.com/speak-up>

Toute personne qui, en toute bonne foi, signale toute suspicion de faute d'ordre éthique ou légal ou toute violation de la politique du groupe ne subira aucune représaille, Rentokil Initial s'y engage.

10 points à retenir

1. Nous œuvrons à 100 % pour la sécurité
2. Nous valorisons la diversité
3. Nous respectons les cultures et les coutumes
4. Nous nous engageons à respecter l'environnement
5. Nous favorisons la formation et le développement de nos collaborateurs
6. Nous respectons les droits de l'homme
7. Nous encourageons l'implication dans la communauté
8. Nous nous engageons à assurer un service client de la meilleure qualité qui soit
9. Nous fixons constamment les normes de conduite professionnelle les plus exigeantes
10. Nous nous assurons que nos politiques et procédures soient en totale conformité avec nos valeurs de Service, Relations et Travail d'équipe