



Bunzl **Code de Conduite**

Août 2019



Contenu



Protéger Bunzl	3
Conformité aux lois et réglementations	3
Conflits d'intérêts	3
Pots-de-vin et corruption	3
<i>Paievements illégaux, incitations et dons politiques</i>	3
<i>Cadeaux et divertissements</i>	4
<i>Blanchiment d'argent</i>	4
Protection et utilisation appropriée des actifs du Groupe	4
Protection des informations commerciales confidentielles et personnelles	4
Lois commerciales et sanctions	5
Lois fiscales	5
Opérations avec les actions de Bunzl	5
Lois antitrust/droit de la concurrence	6
Précision des registres, des rapports et de la comptabilité	6
Interagir avec les autres	7
<i>Clients et fournisseurs</i>	7
<i>Médias, investisseurs et analystes</i>	7
<i>Réseaux sociaux</i>	7
<i>Gouvernement, régulateurs et organisations non gouvernementales (ONG)</i>	7
<i>Communautés et associations caritatives</i>	7
Respecter nos employés	8
<i>Respect, dignité et traitement équitable</i>	8
<i>Santé et sécurité</i>	8
Respecter notre environnement	9
Signaler les problèmes	9



Bunzl est une entreprise sérieuse et responsable qui ne pourra continuer à prospérer qu'en parvenant à accroître sa rentabilité et à mener ses activités d'une manière qui influe positivement sur tous ses partenaires, qu'il s'agisse des clients, des employés ou des fournisseurs.

Nous sommes convaincus que la clé d'une croissance véritablement durable réside dans l'intégrité, la transparence et la responsabilité dont nous faisons preuve envers les sociétés et les environnements dans lesquels nous opérons.

Ce Code de conduite définit les principes et les normes que nous adoptons dans le cadre de notre travail et de notre fonctionnement. Cela peut vous sembler quelque peu compliqué, mais, la plupart du temps, c'est tout simplement en faisant preuve de bon sens et en adoptant des comportements respectueux que nous parviendrons à prendre la bonne décision.

Bien que Bunzl soit une entreprise internationale assumant une responsabilité mondiale, elle compte sur chacun d'entre nous. Nos actions et nos décisions sont l'une des principales sources du succès de Bunzl et je suis sûr que nous continuerons sur cette voie.

Merci de respecter nos valeurs et de mener vos activités dans le respect des règles.

Frank van Zanten

Directeur général de Bunzl plc.

Bunzl plc et ses filiales (« Bunzl » ou « le Groupe »)



Nous sommes déterminés à assurer que nos affaires sont conduites dans le respect absolu de normes déontologiques, professionnelles et juridiques très rigoureuses. Les employés doivent être guidés par le respect des lois et réglementations en vigueur, tout en faisant preuve de bon sens et de logique, ainsi qu'en adoptant les normes de comportement de base attendues dans la société.

Ce Code de conduite (« Code ») définit les principes et les normes que nos employés doivent comprendre et respecter. Tous les employés doivent lire attentivement le Code et réfléchir à la manière dont il s'applique à eux et au travail qu'ils effectuent pour Bunzl.

Une attention similaire doit être accordée aux politiques et procédures internationales et locales de Bunzl ainsi qu'aux diverses lois et réglementations qui s'appliquent à notre travail. Il est de la responsabilité de chaque employé de connaître les politiques et procédures qui s'appliquent à lui et de soulever toute question ou préoccupation auprès de la direction locale. Il n'est jamais acceptable de s'écarter du Code ou de l'une de ces politiques et procédures pour atteindre un objectif commercial.

Protéger Bunzl



Conformité aux lois et réglementations

Les entreprises de Bunzl et leurs employés doivent respecter les lois et réglementations de chaque pays dans lequel ils exercent leurs activités.

Les employés qui fournissent une information qui sera incluse dans une communication publique envoyée aux actionnaires ou aux investisseurs potentiels ou dans tout document ou rapport qui sera publié conformément aux règles de la « UK Listing Authority » doivent s'assurer que cette information est complète, impartiale, précise et compréhensible. De telles communications publiques ne peuvent être effectuées que par l'intermédiaire du siège de Bunzl plc.

Conflits d'intérêts

Tous les employés doivent éviter les situations risquant de mettre, ou de sembler mettre, leurs intérêts personnels en conflit avec ceux de Bunzl. Notre réputation dépend non seulement de la haute qualité de nos produits et services, mais également de la manière dont nous entretenons les relations avec nos clients, nos fournisseurs, les représentants du gouvernement, les organisations et autres, à la fois à l'extérieur et à l'intérieur de Bunzl. Chaque employé doit veiller à ce que sa conduite ne lui confère pas, ou ne semble pas lui conférer, un gain personnel aux dépens du Groupe ou d'autres tiers avec lesquels Bunzl traite.

Pots-de-vin et corruption

Bunzl doit respecter l'ensemble des lois de lutte contre les pots-de-vin et la corruption applicables. Si aucune législation de lutte contre les pots-de-vin et la corruption spécifique ne s'applique localement ou que les normes d'une telle loi sont inférieures à celles prévues dans la loi « Bribery Act 2010 » du Royaume-Uni, les employés doivent respecter les dispositions de cette dernière.

Paiements illégaux, incitations et dons politiques:

Donner et recevoir des paiements illégaux ou des incitations, tels que des pots-de-vin, des paiements de facilitation ou toute autre pratique de corruption est contraire à la politique du Groupe. Les fonds et ressources du Groupe ne doivent pas être utilisés directement ou indirectement à cette fin.

Bunzl a également pour règle de ne faire aucun don aux partis politiques.

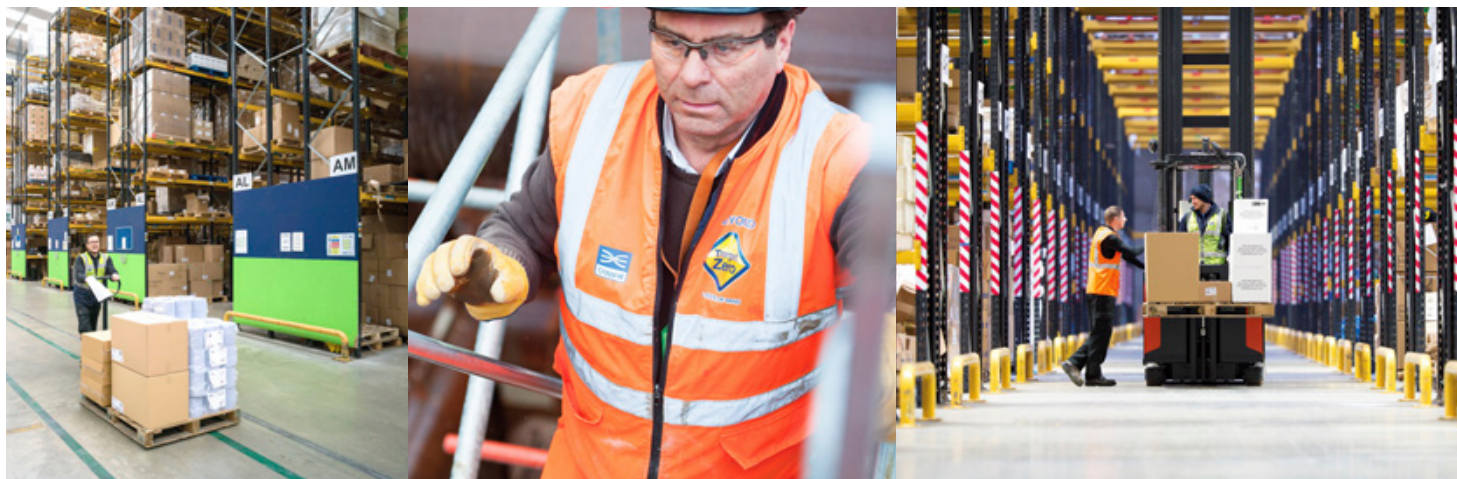
Un pot-de-vin peut impliquer d'offrir, de donner ou de recevoir toute forme de cadeau, contrepartie, récompense ou avantage à quelqu'un, ou de la part de quelqu'un, dans une entreprise ou au gouvernement en vue d'obtenir ou de conserver un avantage commercial ou d'inciter le bénéficiaire à mal agir, ou de le récompenser pour une mauvaise action, ou lorsqu'il serait inapproprié pour le bénéficiaire d'accepter l'avantage. La corruption peut également avoir lieu lorsque l'action d'offrir, de donner ou de recevoir un pot-de-vin est faite par un tiers ou par son biais.

Parmi les pots-de-vin/paiements de facilitation, on trouve :

- des cadeaux, repas, invitations ou frais de voyage qui sont disproportionnés, fréquents ou fournis dans le contexte de négociations commerciales en cours ;
- l'usage non rémunéré de services, d'installations ou de biens immobiliers de l'entreprise ;
- des paiements en espèces, prêts, garanties de prêts ou autres crédits ;
- la fourniture d'un avantage à un membre de la famille d'un client potentiel ou d'un agent public ou d'un représentant du gouvernement ;
- la fourniture d'un contrat de sous-traitance à une personne liée à quelqu'un impliqué dans l'octroi du contrat principal ;
- l'engagement d'une société locale appartenant à un membre de la famille d'un client potentiel ou d'un agent public ou d'un représentant du gouvernement, ou contrôlée par lui ; et
- des paiements destinés à accélérer ou à faciliter l'exécution d'actes gouvernementaux de routine (comme la délivrance de visas ou des dédouanements).

Les employés de Bunzl ne doivent pas, directement ou indirectement par l'intermédiaire de tiers (fournisseurs, agents, distributeurs, avocats, consultants ou autres intermédiaires) offrir ou donner des pots-de-vin ou des avantages indus (y compris des paiements de facilitation) à un agent public ou à un représentant du gouvernement ou à tout autre particulier ou tiers, ou en demander ou en recevoir de sa part, qui sont, ou donnent l'impression qu'ils sont, ou pourraient être, destinés à influencer les décisions d'une personne envers Bunzl ou un tiers.

Protéger Bunzl (a continué)



Les employés de Bunzl doivent respecter en tout temps les règles suivantes :

- Ne jamais offrir à un agent public ou à un représentant du gouvernement, ni accepter de sa part, quoi que ce soit de valeur (en cas de doute, le Directeur général local doit être consulté).
- Toujours indiquer clairement, à la fois en interne et dans les rapports avec des tiers, que Bunzl a une approche de tolérance zéro en matière de pots-de-vin et de corruption et qu'il n'offrira, ne paiera, ne recherchera ou n'acceptera aucun paiement, aucun cadeau ou aucune faveur (directement ou indirectement) pour influencer indûment le résultat d'une activité commerciale.
- Informer immédiatement son supérieur hiérarchique en cas de connaissance d'un paiement proposé ou réel ou de toute autre transaction susceptible de constituer une infraction au Code.
- Avant d'employer ou de passer des contrats avec des tiers pour représenter Bunzl ou ses intérêts à l'externe, veillez à ce que des contrôles de diligence raisonnable appropriés, tels que décrits dans la Politique de lutte contre les pots-de-vin et la corruption, soient effectués afin d'évaluer l'intégrité de ces tiers. Le résultat de ces contrôles doit être examiné avec soin avant de décider de nommer le tiers.

Dans des situations exceptionnelles où les employés ne peuvent pas échapper à une menace imminente de préjudice physique sans répondre à une demande de paiement, un tel paiement peut être effectué, mais les personnes impliquées doivent immédiatement transmettre les détails complets de la demande et de tout paiement au Directeur général de leur entreprise. Agir ainsi permet de s'assurer que le problème peut être entièrement étudié et documenté et que des mesures supplémentaires sont prises, le cas échéant.

Toute demande de paiement de facilitation adressée à un employé ou à un représentant de Bunzl doit être rapportée par l'employé concerné au Directeur général de son entreprise.

Cadeaux et divertissements: Donner des cadeaux, des divertissements et des gratifications aux employés, clients et fournisseurs ou à d'autres connaissances professionnelles extérieures, ou en recevoir de leur part, représente une source de conflit d'intérêts potentiels. Tout cadeau ou divertissement important susceptible d'être considéré comme influant sur la prise de décision est inacceptable.

Tout ce qu'un employé de Bunzl peut fournir à un tiers, ou accepter de sa part, doit être :

- d'une valeur raisonnable par année civile pour le même tiers/de la part du même tiers ;
- exceptionnel ;
- non sollicité ;
- du type habituellement offert aux autres personnes ayant une relation similaire ;
- d'une nature autre que des espèces ou équivalents, comme des cartes cadeaux ;
- lié aux affaires ; et
- conforme aux lois et réglementations en vigueur.

En aucun cas, des cadeaux, des divertissements et des invitations ne doivent être offerts à des agents publics ou à des représentants du gouvernement.

Blanchiment d'argent: Le blanchiment d'argent est une forme de corruption et consiste à utiliser le système financier et économique légitime pour convertir des fonds obtenus illégalement en des fonds qui semblent être légitimes. Les employés ne doivent jamais accepter de paiement sous quelque forme que ce soit qui dissimulerait la nature, l'emplacement, la source, la propriété ou le contrôle du produit d'une activité illégale ou pour éviter une obligation de déclaration.

Protection et utilisation appropriée des actifs du Groupe

Chaque employé est responsable de protéger et de gérer judicieusement nos actifs. Cela implique d'être responsable de la mise en place et du respect de procédures garantissant que nos actifs ne sont pas menacés ou utilisés inutilement. Les employés doivent chercher à utiliser toutes nos ressources avec efficacité et honnêteté et selon les plus hautes normes de conduite. Il est interdit à tous les employés de saisir pour eux-mêmes des opportunités commerciales qui découlent de l'usage de la propriété, des informations ou de la position de Bunzl.

Les employés doivent utiliser nos ordinateurs, nos données et nos ressources de télécommunication de manière sûre, productive, déontologique et légale. Les ordinateurs et les systèmes d'information de Bunzl ne doivent jamais être utilisés pour envoyer ou visualiser du matériel inapproprié, illégal, sexuellement explicite, indécent ou offensant, ou qui encourage la violence, la haine, le terrorisme ou l'intolérance.

Les employés doivent s'assurer qu'ils utilisent uniquement les informations d'identification qui leur sont attribuées et que les mots de passe restent confidentiels. Ils doivent uniquement utiliser du matériel approuvé ou fourni, ainsi que des logiciels et autres services informatiques approuvés et sous licence appropriée.

Protection des informations commerciales confidentielles et personnelles

Les employés ne doivent pas, sans autorisation adéquate, accéder à toute information commerciale confidentielle ou information personnelle, les modifier, les divulguer ou en faire usage à des fins autres que celles dûment requises pour exécuter légitimement ses fonctions.



Chaque employé, dans le cadre de son emploi, fournit des informations personnelles qui sont conservées par Bunzl à des fins commerciales légitimes. Ces informations peuvent inclure les antécédents professionnels, des coordonnées personnelles, l'état civil et d'autres détails personnels. Nos services des ressources humaines traiteront ces informations conformément aux diverses lois en vigueur en matière de confidentialité et de protection des données. En outre, chaque employé qui obtient des informations personnelles sur un autre employé doit veiller à ce que ces informations soient conservées en toute sécurité, conformément aux lois en vigueur. Les données ne doivent être utilisées que si cela est nécessaire pour assumer des responsabilités professionnelles. Il faut demander conseil à la direction avant d'envoyer des informations personnelles en dehors de leur pays d'origine, par voie électronique ou autre.

Les employés peuvent également avoir accès à des informations confidentielles sur Bunzl. Les informations confidentielles comprennent généralement toutes les informations non publiques qui pourraient être utiles à nos concurrents ou pourraient être préjudiciables pour le Groupe si elles étaient divulguées. Cela comprend également les « secrets commerciaux » – des données qui confèrent à Bunzl un avantage concurrentiel – et la propriété intellectuelle (« PI »), telle que les droits d'auteur, les brevets, les marques, les droits de conception, les logos et les noms de marque. Les employés doivent savoir que, dans la mesure permise par la loi, les droits sur tous les secrets commerciaux et autres droits de PI créés à l'aide des documents de Bunzl, avec le temps imparti à Bunzl et aux frais de Bunzl, ou autrement dans le cadre des obligations d'un employé, appartiennent à Bunzl.

Nous nous attendons à ce que les employés respectent tous les accords de non-divulgaration applicables concernant les informations confidentielles qui s'appliquent à leur travail et s'assurent que de tels accords sont en place pour les tiers ayant accès à des informations confidentielles.

L'obligation de confidentialité persiste après que les employés ont cessé de travailler pour le Groupe et couvre la divulgation à des tiers.

Lois commerciales et sanctions

Afin de livrer nos produits, nous (et les tiers agissant en notre nom) devons nous conformer aux lois du commerce international et aux autres contrôles à l'exportation et à l'importation. Les employés engagés dans des activités d'importation ou d'exportation doivent se familiariser avec les lois et les réglementations qui s'appliquent à leurs rôles respectifs.

Différents types de sanctions commerciales peuvent également s'appliquer aux activités de Bunzl dans le monde. Nous ne devons pas, directement ou indirectement, fournir aux clients ou obtenir de fournisseurs des matériaux ou des services issus d'un pays, d'une personne ou d'une entité qui serait en violation d'une sanction commerciale, d'un embargo commercial, du contrôle des exportations ou de toute autre restriction au commerce. Les restrictions commerciales sont souvent complexes et sujettes à de fréquentes modifications. Si vous ne savez pas si un pays, une entité ou une personne est soumis à de telles restrictions, contactez le service juridique du Groupe pour obtenir des conseils.

Lois fiscales

Nous prenons nos responsabilités fiscales au sérieux et attendons de nos employés qu'ils fassent de même. Lorsqu'ils agissent pour le compte ou au nom du Groupe, les employés ne doivent pas sciemment participer à une quelconque évasion fiscale frauduleuse et doivent respecter l'ensemble des politiques fiscales internes. Toute suspicion ou demande de facilitation d'évasion fiscale doit être signalée à la direction ou via la politique « Exprimez-vous ».

Opérations avec les actions de Bunzl

L'achat ou la vente de titres comme des actions ou des parts d'une société sur la base d'informations relatives à la société qui ne sont pas disponibles publiquement, constitue une violation des lois sur les délits d'initiés, et est strictement interdit. De la même manière, fournir ces informations privilégiées à toute autre personne qui achète ou vend des titres est interdit.



Les employés ne doivent pas divulguer d'informations « susceptibles d'influer sur les cours » non publiées à quiconque, que ce soit un employé ou non. Toutes les informations non publiques matérielles doivent être considérées comme étant des informations privilégiées et ne doivent jamais être utilisées à des fins personnelles. Les informations privilégiées peuvent porter, sans toutefois s'y limiter, sur de nouveaux produits, de nouvelles relations commerciales, des informations sur une cession ou une acquisition importante, des performances commerciales et des changements d'ampleur à la direction. Le Code de la négociation de titres de Bunzl doit être observé à tout moment dans le cadre de l'achat, de la vente ou de toute autre transaction impliquant des actions ou d'autres titres de Bunzl plc. Plus particulièrement, les employés concernés et leurs personnes associées doivent toujours obtenir l'accord préalable du Secrétaire d'entreprise du Groupe avant d'effectuer des opérations avec les titres de Bunzl.

Lois antitrust/droit de la concurrence

Nous devons faire preuve du même respect et de la même courtoisie envers nos concurrents que nous le faisons envers nos fournisseurs et nos clients. Les employés de Bunzl doivent traiter les autres avec équité et ne jamais chercher à obtenir des informations sur nos concurrents par des moyens illégaux ou contraires à la déontologie. Ils ne doivent pas fausser la représentation d'eux-mêmes ou de Bunzl dans le but de rassembler des données sur la concurrence. Nous devons plutôt utiliser des canaux légaux et publiquement disponibles pour collecter des informations importantes sur la concurrence.

Nous respectons les lois antitrust/le droit de la concurrence visant à préserver un marché libre dans lequel les entreprises se font concurrence de manière juste et déontologique. Parmi les sujets allant à l'encontre de ces lois figurent la fixation des prix, l'échange d'informations commerciales sensibles et confidentielles, le truquage d'offres, la division des territoires ou des clients et l'abus de position dominante sur le marché.

Les employés doivent connaître ces sujets qui sont des entraves à la concurrence lorsqu'ils interagissent avec des partenaires commerciaux ou des concurrents et ne doivent conclure aucun accord à cet effet avec eux. Les employés qui sont membres d'une association professionnelle ou participent à toute autre réunion où des concurrents sont présents ou des sujets concurrentiels peuvent être discutés doivent consulter la direction pour s'assurer que les procédures requises sont suivies. Un employé qui prend part à une conversation qui pourrait être considérée comme allant à l'encontre de la concurrence devrait mettre immédiatement fin à la discussion et faire clairement savoir que nous ne souhaitons pas enfreindre les lois sur la concurrence.

Précision des registres, des rapports et de la comptabilité

Les rapports financiers et autres informations que Bunzl conserve en interne, ainsi que les informations financières fournies aux actionnaires, aux régulateurs et aux autres parties prenantes doivent être exacts et complets. Les employés doivent veiller à ce que toutes les données conservées dans les registres de Bunzl, qu'il s'agisse d'informations financières, de données relatives au personnel ou de relevés de temps, de dépenses et de sécurité, soient exactes, véridiques, factuelles et complètes.

Les employés responsables de la communication des informations financières et d'autres informations commerciales doivent respecter toutes les exigences comptables et légales applicables ainsi que les contrôles internes lors de l'enregistrement de ces informations et de la création de rapports sur celles-ci.

Tout employé qui constate ou soupçonne des irrégularités comptables ou d'audit, ou des fraudes commises par des personnes assumant des responsabilités en matière de comptabilité ou de création de rapports financiers, doit en informer la direction ou le signaler de manière confidentielle au moyen de la politique « Exprimez-vous ».

Interagir avec les autres



Clients et fournisseurs

Les employés ont la responsabilité de s'assurer qu'aucun compromis n'est fait pour fournir la plus haute qualité de produits et de services et que chaque aspect de nos opérations ayant une incidence sur la qualité promeut et reflète ces normes. Personne ne devrait profiter indûment de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées ou la présentation erronée de faits matériels.

Médias, investisseurs et analystes

Les employés sont censés ne pas communiquer avec le public à propos de questions concernant le Groupe Bunzl à moins que cela ne fasse clairement partie de leur rôle ou sans avoir au préalable demandé l'autorisation du Responsable de leur secteur d'activité ou d'un membre du Comité exécutif. Seuls les employés ayant reçu une autorisation et une formation/des informations spécifiques peuvent communiquer avec les investisseurs, les analystes financiers ou les médias sur les performances financières ou d'autres questions relatives à Bunzl, ou encore répondre à leurs demandes de renseignements ou questions.

Si un membre des médias ou un analyste financier sollicite des informations sur Bunzl, les employés doivent en référer à leur Directeur général qui demandera l'autorisation appropriée.

Les règles ci-dessus s'appliquent également en dehors des environnements de travail formels, tels que lors de conférences externes, de cours, de séminaires, d'événements d'associations commerciales ou d'événements sociaux.

Réseaux sociaux

Les employés ne sont autorisés à utiliser les réseaux sociaux (tels que les blogs, les sites de réseautage social, les sites de partage de photos/vidéos, les forums de discussion et les salles de chat) pendant les heures de travail uniquement lorsque cela est nécessaire pour remplir leur fonction. Les employés doivent être conscients que les messages électroniques sont des enregistrements permanents et transférables de nos communications et qu'ils peuvent donc grandement affecter la réputation de Bunzl. Les employés ne doivent jamais parler ou agir au nom de Bunzl via les réseaux sociaux, sauf autorisation spécifique. Lorsqu'ils utilisent les réseaux sociaux à titre personnel, les employés ne doivent jamais divulguer d'informations confidentielles ou privées sur Bunzl ou ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires commerciaux ou ses employés.

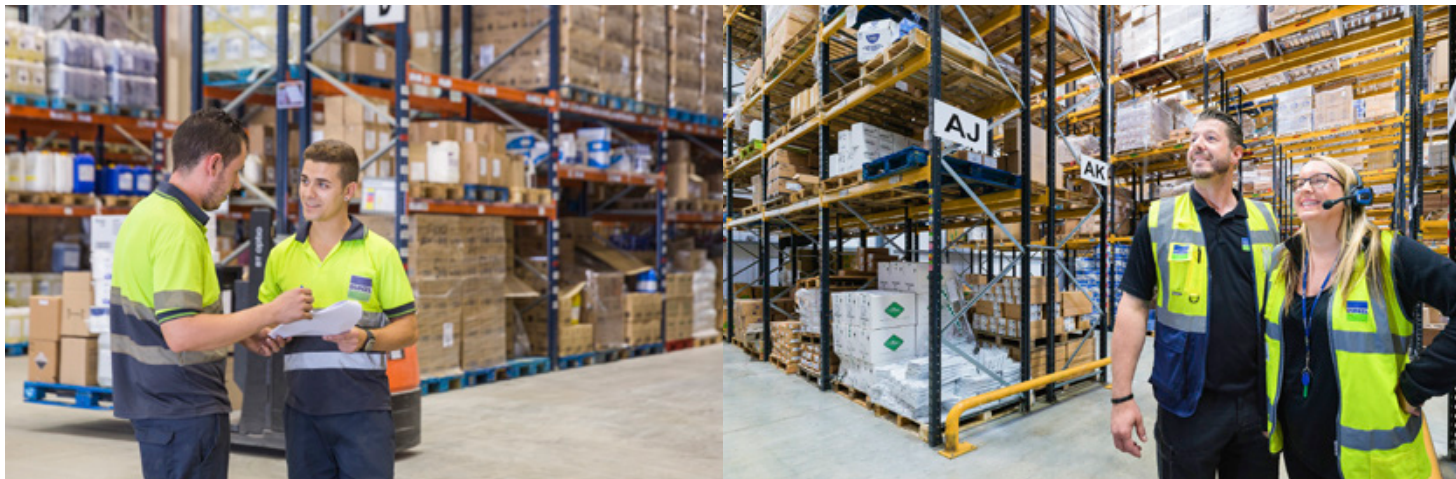
Gouvernement, régulateurs et organisations non gouvernementales (ONG)

Tout contact d'employés ou d'autres représentants avec des gouvernements, des législateurs, des régulateurs ou des ONG doit être fait avec honnêteté, intégrité, ouverture et conformément aux lois en vigueur. Les interactions avec ces organisations ne doivent avoir lieu que par l'intermédiaire d'employés autorisés spécifiques (au niveau du Groupe ou des responsables de secteur d'activité) ou de leurs représentants ou conseillers dûment nommés.

Communautés et associations caritatives

Bunzl encourage les employés à soutenir les communautés locales dans lesquelles ils vivent et travaillent par le biais de dons caritatifs et d'activités bénévoles. Les dons caritatifs sont interdits en tout temps s'ils ont une orientation politique. Les employés qui choisissent de participer à une œuvre caritative doivent généralement le faire pendant leur temps libre et à leurs propres frais, sans faire pression sur les autres employés pour qu'ils soutiennent la même cause.

Respecter nos employés



Respect, dignité et traitement équitable

Bunzl soutient le principe de l'égalité des chances en matière d'emploi et s'oppose à toute forme de discrimination fondée sur le sexe, la race, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, la religion, l'état civil, l'orientation sexuelle, le changement de sexe, le handicap, la couleur, une situation de grossesse, la citoyenneté, l'âge ou toute autre caractéristique protégée par la réglementation locale.

Bunzl ne tolère aucune forme de harcèlement ou d'intimidation. Parmi les actes de harcèlement, on trouve les avances sexuelles non désirées, les menaces de violence et les propos offensants. Il en va de même pour les comportements irrespectueux en général, notamment les humiliations, les insultes, l'intimidation ou l'isolement des autres.

Santé et sécurité

La santé et la sécurité de nos travailleurs sont une priorité essentielle pour nous et nous nous engageons à améliorer continuellement nos performances en la matière.

Chaque employé doit veiller à ce que sa conduite ne mette pas sa sécurité personnelle ou celle des autres en danger. Cela nécessite une participation active au maintien d'un environnement de travail sûr, notamment par le respect des procédures de sécurité établies et la formulation de recommandations concernant les modifications à apporter, le cas échéant.

Les employés sont tenus d'informer leur responsable s'ils pensent que leur environnement de travail est dangereux, de quelque manière que ce soit. En toutes circonstances, y compris lors des voyages d'affaires du Groupe, chaque employé est tenu de se conduire de manière professionnelle et responsable.

Les employés ne doivent jamais sacrifier la sécurité pour des raisons de productivité et ne doivent jamais encourager les autres à le faire. Pour préserver la sécurité de notre lieu de travail, les employés ne doivent jamais travailler avec des facultés affaiblies sous l'effet de l'alcool ou de drogues.

Respecter notre environnement



Bunzl encourage la réduction des déchets, ainsi que la réutilisation et le recyclage dans toutes nos opérations. Nous cherchons à conserver les ressources et à minimiser le gaspillage là où cela est possible et à faire un usage efficace de l'eau, de l'énergie et des matières premières, ainsi qu'à éviter la déforestation.

Bunzl s'attend à ce que chaque employé contribue à la réalisation de ces principes, soit attentif à notre effet sur l'environnement et soit disposé à prendre des mesures pour réduire notre impact. Les employés doivent chercher à préserver les ressources, minimiser les déchets et utiliser efficacement l'eau, l'énergie et les matières premières. Ils doivent aussi tenir les fournisseurs responsables de l'adhésion à des normes similaires en matière d'excellence environnementale.

Signaler les problèmes

Les employés doivent signaler à leur Directeur général toute violation effective ou soupçonnée du Code ou de toute loi ou réglementation applicable qui implique Bunzl ou a un impact sur lui. Des signalements peuvent être adressés à la direction de la filiale locale. Si, pour une raison quelconque, cela n'est pas possible, les employés peuvent également signaler leurs préoccupations à la direction du secteur d'activité concerné, au siège social de Bunzl ou à l'aide de la politique « Exprimez-vous ».



Bunzl plc
York House
45 Seymour Street
London
W1H 7JT