

NOTRE CODE DE
DÉONTOLOGIE ET DE

VIVRE NOS VALEURS



REPUBLIC
SERVICES

Table des matières

Message de notre président et chef de la direction	4	Protéger les renseignements des employés.....	21
Nos valeurs à l'oeuvre	5	Vivre nos valeurs pour nos actionnaires	22
Comment utiliser notre Code	6	Sauvegarde de l'information et des biens	23
Comprendre notre Code	6	Protection de la propriété physique	23
Format de notre Code	6	Protection des données exclusives et	
Comment se conformer à notre Code	7	confidentielles sur l'entreprise	24
Attentes pour tous les employés	7	Utilisation d'ordinateurs et de systèmes réseau	25
Attentes supplémentaires pour les dirigeants.....	7	Maintien de l'exactitude des documents commerciaux ...	25
Faire le bon choix, à chaque fois	8	Éviter les conflits d'intérêts	26
Faire le bon choix	8	Prévenir les conflits d'intérêts	26
Demander de l'aide en cas de doute	8	À quoi ressemblent les conflits d'intérêts?	27
Parler pour être entendu	11	Vivre nos valeurs pour nos clients et nos fournisseurs	29
Signaler les préoccupations.....	11	Intégrité et fiabilité	30
La ligne INFO-ALERTE [AWARE]	11	Se montrer intègre et fiable pour établir	
Savoir quand prendre la parole	12	des relations durables	30
Poser un acte	13	Protéger les informations confidentielles	
Répondre aux préoccupations	13	des clients et des fournisseurs.....	30
Tolérance zéro pour les représailles	15	Cadeaux, divertissements ou autres avantages	32
Les représailles sont strictement interdites	15	Pratiques commerciales responsables	32
Vivre nos valeurs pour nos employés	16	Vivre nos valeurs pour notre commercialisation	34
Valoriser l'inclusion et la diversité	17	Protéger l'intégrité de notre commercialisation	35
Prévention de la discrimination et du harcèlement	18	Protection de l'information non publique	35
Maintenir un milieu de travail sans		Négociation responsable de titres	36
discrimination ni harcèlement.....	18	Éviter les délits d'initiés.....	36
Promouvoir un milieu de travail sécuritaire	20	Communiquer honnêtement et	
Assumer la responsabilité de notre culture		de manière responsable	38
sur la sécurité	20	Répondre aux demandes des investisseurs	
Maintenir un milieu de travail non violent.....	20	et des analystes.....	38
		Garantir une divulgation équitable.....	38

Table des matières

Communiquer de manière responsable	39	Surveillance de notre Code.....	54
S'engager dans les médias sociaux.....	40	Notre code interactif	54
Utilisation responsable des médias sociaux	40	Acceptation.....	54
Vivre nos valeurs pour nos concurrents	41	Demande de dérogation.....	54
Promotion d'une concurrence loyale.....	42	Amendements à notre Code	54
Conformité aux lois antitrust.....	42	Consultation des politiques et des ressources	55
Faire des affaires avec intégrité à l'international	44	Quand vous parlez franchement, on vous entend :	
Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	44	vous êtes important	56
Lois sur le commerce international	44		
Anti-Boycott	44		
Vivre nos valeurs pour notre gouvernement	45		
Conformité réglementaire	46		
S'engager auprès des fonctionnaires	46		
S'engager dans une activité politique	47		
Financement des partis politiques	47		
Dons impliquant des fonctionnaires.....	48		
Paiements ou choses de valeur			
impliquant des fonctionnaires	48		
Vivre nos valeurs pour notre communauté	49		
Leadership climatique.....	50		
Respect de l'environnement.....	50		
Actions d'intérêt général	51		
Être un bon voisin	51		
Respect des droits de la personne.....	52		
Respecter les droits fondamentaux de la personne	52		
Réflexions finales.....	53		

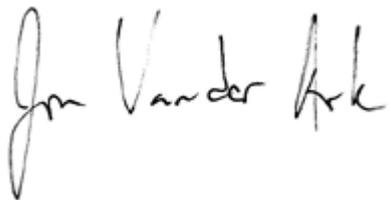
Le présent Code de déontologie et de conduite des affaires (le « Code ») est la propriété de Republic Services, Inc. et doit être utilisé dans le cadre de la conduite des affaires de Republic Services, Inc., et de ses filiales et entités affiliées (aussi appelée « Republic Services », « Republic » ou « l'Entreprise »). Il ne renferme ni ne crée des conditions contractuelles d'emploi.

Message de notre président et chef de la direction

Chez Republic Services, nous sommes déterminés à fournir des résultats de la bonne manière – pour nos clients, nos communautés, notre environnement et nous tous. Nous tenons constamment nos promesses et nous prouvons que nous sommes un partenaire d'affaires fiable et un gardien de l'environnement. Si agir est pour nous important, la façon d'agir l'est tout autant. Nous obtenons ces résultats en agissant avec intégrité et en intégrant nos valeurs dans tout ce que nous faisons. En vivant nos valeurs au quotidien, nous renforçons la confiance avec nos employés, nos actionnaires, nos clients, nos fournisseurs et nos communautés. Chaque employé de Republic est responsable de la protection de notre réputation et de la confiance que nous avons établie.

Le présent Code de déontologie et de conduite des affaires (le « Code ») est là pour vous aider à assumer cette responsabilité. Il vous aidera à comprendre nos attentes à l'égard de la conduite des employés, comment agir avec intégrité et comment mettre nos valeurs en pratique. Bien que notre Code ne puisse pas anticiper toutes les situations auxquelles vous pourriez être confrontés, il s'agit d'une ressource vers laquelle vous pouvez vous tourner lorsque vous avez des questions ou que vous faites face à une situation difficile.

Nos valeurs ne sont pas seulement des mots sur une page – nous attendons de chaque employé qu'il les vive au quotidien. Merci de votre engagement à mettre nos valeurs à l'oeuvre chaque jour, et à faire votre part pour que Republic et ses employés donnent le meilleur d'eux-mêmes pour les années à venir.



Jon Vander Ark
Président et directeur général





Nos valeurs à l'oeuvre

Chez Republic, nos valeurs sont les principes communs qui guident nos actions et nos décisions. Nos valeurs façonnent notre culture et sont le fondement de notre engagement envers la conduite éthique la plus élevée – un engagement que nous prenons très au sérieux.

NOS VALEURS



Sécurité

Nous protégeons les moyens de subsistance de nos collègues et de nos communautés.



Engagement à servir

Nous allons au-delà des attentes de nos clients.



Respect de l'environnement

Nous prenons des mesures pour améliorer notre environnement.



Motivation

Nous fournissons des résultats de la bonne manière.



Centrage sur l'humain

Nous respectons la dignité et le potentiel unique de chaque personne.

Comment utiliser notre Code

Notre Code est une déclaration publique de ce que nous sommes et des normes que nous attendons dans notre travail quotidien. Le Code nous montre comment mettre nos valeurs en pratique. Il ne peut pas couvrir tous les scénarios possibles que vous pourriez rencontrer, mais c'est un bon point de départ si vous avez des questions. Si vous avez besoin d'aide supplémentaire, le bureau d'Éthique et Conformité est là pour vous aider.

Comprendre notre Code

- Prenez le temps de lire le Code, même si toutes les sections ne s'appliquent pas à votre travail.
- Le Code est divisé en sections en fonction de nos actionnaires.
- Il est présenté comme une liste de contrôle pour vous aider à agir avec intégrité et à faire preuve de bon jugement au quotidien.

Format de notre Code

- Chaque section du Code contient les informations suivantes qui vous aideront à faire le bon choix :



ETHICS & COMPLIANCE



Notre engagement : notre énoncé de ce que nous croyons en tant qu'organisation afin que vous puissiez faire preuve de bon jugement en fonction de nos valeurs.



Éthique quotidienne : scénarios courants que vous pourriez rencontrer dans votre rôle quotidien et conseils sur ce qu'il faut faire.



À retenir : les détails importants à considérer avant de prendre une décision.



Qu'est-ce que cela signifie? Ce sont des informations supplémentaires pour vous aider à comprendre les termes utilisés dans le Code.

Comment se conformer à notre Code

Notre Code exige que nous agissions toujours de manière éthique et intègre, et s'applique à tous les employés et à notre conseil d'administration. Afin de vous conformer à notre Code, vous devez connaître nos attentes et vos.

Attentes pour tous les employés

- ✓• **Vivre les valeurs de Republic Services**
Assurez-vous que chaque action et décision prise est éthique et conforme aux valeurs de l'entreprise.
- ✓• **Suivre la loi et nos politiques**
Ayez une compréhension générale des lois, politiques et procédures relatives à votre travail pour repérer les problèmes et demander de l'aide au besoin.
- ✓• **Parler franchement**
Signalez les préoccupations relatives à toute inconduite connue ou suspectée.

Attentes supplémentaires pour les dirigeants

- ✓• **Agir en modèle**
Montrez l'exemple en adoptant des comportements conformes à nos valeurs.
- ✓• **Discuter pour définir les attentes de votre équipe**
Discutez fréquemment de nos valeurs et du Code avec votre équipe et dites-lui que vous attendez d'elle qu'elle prenne des décisions éthiques.
- ✓• **Maintenir une communication ouverte**
Invitez les employés à faire part de leurs préoccupations et questions. Écoutez-les et guidez-les.
- ✓• **Se montrer attentif**
Résolvez rapidement les problèmes lorsqu'ils sont soulevés. Si vous n'avez pas la solution, contactez votre gestionnaire, votre partenaire RH ou le bureau d'Éthique et Conformité.
- ✓• **Ne pas permettre ou ignorer les comportements répréhensibles**
Les gestionnaires qui omettent de signaler des comportements répréhensibles qu'ils connaissent ou auraient dû connaître peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires allant jusqu'à, et y compris, la cessation d'emploi.

⚡ Qu'est-ce que « l'éthique » chez Republic?

Faire le bon choix, à chaque fois

Notre Code est votre guide incontournable pour faire votre travail de manière éthique. Il vous aide à comprendre comment mettre nos valeurs à l'oeuvre dans tout ce que nous faisons. Notre Code et nos valeurs nous obligent à faire le bon choix dans chaque situation.

Faire le bon choix

- Utilisez toujours votre meilleur jugement.
- Lorsque le bon choix n'est pas clair, réfléchissez au problème avant d'agir.
- Ne prenez pas de risques qui pourraient entraîner des conséquences graves pour vous et l'entreprise.

Demander de l'aide en cas de doute

Notre Code ne traite pas de toutes les situations auxquelles vous pourriez être confronté – rappelez-vous qu'il existe des ressources disponibles pour vous aider, y compris les politiques, les procédures et le manuel de l'employé de l'entreprise. Vous pouvez également contacter n'importe quel membre de votre équipe de direction, votre partenaire RH, le Service juridique ou le bureau d'Éthique et Conformité.

Quand nous parlons d'éthique, nous parlons des valeurs de Republic. L'éthique fait partie du travail à tous les niveaux. Nous avons tous la responsabilité personnelle d'accomplir nos tâches de manière responsable et éthique en mettant nos valeurs à l'oeuvre.

En tant qu'employé, vous avez droit à vos opinions, valeurs et croyances personnelles, mais l'éthique des affaires de Republic doit toujours guider les décisions de l'entreprise que vous prenez.

Nos valeurs à l'oeuvre



L'ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :

Q.

Comment puis-je démontrer que je mets nos valeurs à l'oeuvre?

R.

- Faites le bon choix, à chaque fois.
- Faites votre part pour garder notre lieu de travail inclusif et respectueux.
- Soyez responsable de votre propre conduite.
- Posez des questions si vous n'êtes pas sûr de ce qu'il faut faire.
- Parlez si quelque chose ne va pas.
- Suivez toutes les formations requises à temps.



Nos valeurs à l'oeuvre

À retenir : Faire le bon choix

Lorsque vous êtes confronté à un défi en matière d'éthique et de conformité, posez-vous des questions importantes avant de prendre une décision :

Cela reflète-t-il nos valeurs?

Est-ce conforme à notre Code et à nos politiques?

Est-ce légal?

Est-ce que je me sentirais à l'aise si les autres le savaient?

Est-ce que c'est la bonne chose à faire?

Si votre réponse à l'une de ces questions est « non », alors ce n'est pas le bon choix à faire. Si vous n'êtes pas sûr des réponses à ces questions, demandez de l'aide.



IMPORTANT!

Conséquences en cas de non-conformité

Vous serez tenu responsable de votre conduite. Même si vous pensez que vous agissez dans le meilleur intérêt de l'Entreprise, commettre une faute n'est jamais dans le meilleur intérêt de l'Entreprise et nuit à tous.

Les employés qui se livrent à une inconduite peuvent perdre leur emploi et faire face à une éventuelle responsabilité civile ou pénale de la part des organismes de réglementation ou des responsables de l'application des lois.

Parler pour être entendu

Nous encourageons la communication ouverte et voulons que la voix de chaque employé soit entendue. Les employés doivent se sentir à l'aise pour signaler leurs préoccupations.

Signaler les préoccupations

- Soulevez rapidement les questions d'éthique et de conformité et signalez immédiatement toute inconduite présumée.
- Les signalements peuvent être en personne, par téléphone ou par écrit.
- Si vous ne vous sentez pas à l'aise de parler à votre supérieur immédiat ou à un autre responsable, vous pouvez également contacter les Ressources humaines, le Service juridique, le bureau d'Éthique et Conformité, ou appeler à la ligne INFO-ALERTE [AWARE].

La ligne INFO-ALERTE

- Pour signaler un problème via la ligne confidentielle INFO-ALERTE, appelez au 1-866-3-AWARE-4 ou allez sur [AWARELINE.RepublicServices.com](https://www.AWARELINE.RepublicServices.com).
- Le numéro sans frais et le site Web sont exploités par un service indépendant, dont les spécialistes qualifiés sont disponibles pour prendre votre appel 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
- Les appels ne sont ni enregistrés ni tracés.
- Bien que vous n'ayez pas à donner votre nom, il peut être plus difficile pour l'Entreprise d'enquêter sans votre nom.
- Après avoir terminé votre appel, un rapport sera transmis à l'Entreprise pour qu'il y ait suivi.



L'ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :

- Q.** Je soupçonne que mon superviseur viole notre Code – dois-je garder mes préoccupations pour moi?
- R.** **Non** – Si vous soupçonnez une violation, dites quelque chose à un autre membre de la direction, à votre partenaire RH, au Service juridique, au bureau d'Éthique et Conformité, ou appelez à la ligne INFO-ALERTE. C'est mieux de soulever un problème potentiel plutôt que d'attendre et de risquer de nuire à autrui ou à l'Entreprise. Quiconque pose des questions ou soulève des préoccupations de bonne foi fait ce qu'il faut. Signaler « de bonne foi » signifie que vous présentez honnêtement des informations que vous croyez vraies, même s'il s'avère que vous vous étiez dans l'erreur.

Savoir quand prendre la parole

Avez-vous un problème d'éthique ou de conformité?

Oui



J'ai une préoccupation, mais je n'ai pas tous les détails et cela ne m'affecte pas vraiment personnellement.



Vous devriez prendre la parole si vous avez une préoccupation – vous n'avez pas besoin d'avoir tous les faits et cela n'a pas à vous affecter personnellement.



Je vois ou suspecte une activité qui peut être une violation.



Vous devez toujours prendre la parole lorsque vous soupçonnez une violation du présent Code, de nos politiques ou de la loi applicable.



Je soupçonne une violation, mais je pense que quelqu'un d'autre la signalera.



Vous ne devriez jamais supposer que quelqu'un d'autre la signalera. Signalez toujours toute violation présumée.

Non



Je n'ai pas de préoccupation.



Apprenez ce qu'il faut faire au cas où vous auriez un souci à signaler.

Nos valeurs à l'oeuvre

Poser un acte

Tout le monde devrait se sentir à l'aise pour demander conseil ou soulever une préoccupation. Nos dirigeants sont censés répondre aux questions et aux préoccupations rapidement et de manière appropriée.

Répondre aux préoccupations

- Nous prenons au sérieux tous les signalements d'inconduite possible en enquêtant rapidement, discrètement et professionnellement sur les préoccupations.
- Les employés doivent coopérer et parler honnêtement lorsqu'ils participent à un audit ou à une enquête.
- Les discussions seront tenues confidentielles dans la mesure appropriée et permise par la loi.
- Des mesures appropriées seront prises en cas d'inconduite.



Nos valeurs à l'oeuvre

À retenir :

Les dirigeants répondent à ceux qui s'expriment

Les dirigeants ont une responsabilité particulière d'écouter et d'agir lorsqu'un employé signale une préoccupation ou a besoin de conseils – assurez-vous de ce qui suit :

- **Écoutez activement et cherchez à comprendre.**
- **Dites-à l'employé que nous ne pouvons pas accorder la confidentialité ou l'anonymat.**
- **Faites remonter la préoccupation – n'entrez pas d'enquête.**
- **Les Ressources humaines, le Service Juridique et le bureau d'Éthique et Conformité sont là pour vous aider.**

Les dirigeants qui omettent de signaler une inconduite qu'ils connaissent, ou qu'ils auraient dû connaître, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Consultez le **Guide du leadership éthique** pour obtenir plus de détails.



Nos valeurs à l'oeuvre

Tolérance zéro pour les représailles

Quelle que soit la méthode de signalement, nous avons une tolérance zéro pour les représailles.

Les représailles sont strictement interdites

- Quiconque exerce ou tente d'exercer des représailles fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Si vous pensez avoir subi des représailles, vous devez le signaler à votre gestionnaire, à votre partenaire RH, au Service juridique, au bureau d'Éthique et de Conformité, ou appeler à la ligne



⚡ Qu'entend-on par « représailles »?

Les représailles signifient qu'un employé est soumis à une conséquence négative pour avoir signalé une préoccupation en vertu du présent Code ou de nos politiques. Cela peut inclure toute action négative liée à l'emploi, telle que la rétrogradation, la discipline, le renvoi, la réduction de salaire, l'exclusion des projets ou des réunions, ou la réaffectation d'un emploi ou d'un poste. Cela peut également inclure d'autres comportements destinés à punir quelqu'un pour avoir pris la parole ou coopéré à une enquête.



Vivre nos valeurs pour nos employés

Nos valeurs à l'oeuvre : Nous sommes centrés sur l'humain et nous nous engageons à dynamiser le potentiel de chaque employé. Nous prenons soin de la sécurité, de la santé et du bien-être des employés.

CETTE SECTION COMPREND :

- Maintenir un milieu de travail inclusif et diversifié
- Prévenir la discrimination et le harcèlement
- Assumer la responsabilité de notre culture de sécurité
- Maintenir un milieu de travail non violent
- Protéger les renseignements des employés

Vivre nos valeurs pour nos employés

Valoriser l'inclusion et la diversité

La culture du respect et de l'inclusion de Republic favorise l'expression individuelle, la créativité, l'innovation et la réussite.

Nous maintenons un milieu de travail inclusif et diversifié en :

- Traitant tous les employés et candidats avec dignité et respect.
- Veillant à ce que tous les employés et les candidats bénéficient de possibilités d'emploi égales sans égard à leur apparence physique, à leurs convictions personnelles ou à tout autre groupe protégé.
- Développant et conservant une main-d'œuvre diversifiée en recrutant, embauchant, développant et promouvant uniquement en fonction des qualifications, des compétences démontrées et du rendement.
- Encourageant un environnement de travail qui favorise une communication ouverte et honnête.



À retenir :

Étant donné que bon nombre de nos emplacements desservent des contrats fédéraux, l'entreprise se conforme à toutes les réglementations applicables du Bureau des programmes fédéraux de conformité aux contrats et prend des mesures positives pour employer et faire progresser dans l'emploi des personnes qualifiées sans égard à tout classement protégé par la loi.

Qu'est-ce qu'un « Groupe protégé »?

Nous traitons tous les employés et candidats comme des individus sans égard à leur race, couleur, religion, origine nationale ou sociale, origine ethnique, sexe, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, âge, handicap, statut de vétéran, relation ou association avec un vétéran protégé (conjoints ou autres membres de la famille), test génétique ou tout autre groupe protégé par la loi.

Vivre nos valeurs pour nos employés

Prévention de la discrimination et du harcèlement.

Tous les employés sont tenus de promouvoir une culture de respect qui est exempte de comportements inappropriés.

Maintenir un milieu de travail sans discrimination ni harcèlement

- Suivez la politique de non-discrimination et d'égalité des chances en matière d'emploi et la politique de lutte contre le harcèlement de l'Entreprise en :
 - Traitant les collègues, les candidats et les partenaires commerciaux avec respect.
 - Signalant des préoccupations et vous exprimant si vous voyez ou vivez de la discrimination ou du harcèlement.
- Assurez-vous que nos partenaires commerciaux (y compris les fournisseurs) respectent notre Code de déontologie et de conduite des affaires.

The Company does not tolerate conduct that violates our policies, including any offensive or disrespectful conduct on the basis of a protected class, even when the conduct or comments may not be illegal harassment under the law.

À retenir :

Exemples de harcèlement

Le harcèlement nuit à l'employé qu'il cible et à notre lieu de travail. Il ne sera pas toléré. Le harcèlement peut prendre différentes formes (verbales, physiques ou visuelles). En voici quelques exemples :

- **Toucher inapproprié**
- **Langage/blagues sexuellement explicites**
- **Des gestes obscènes**
- **Fixer du regard**
- **Affichage d'objets ou d'images offensants**
- **Commentaires sur le corps, les vêtements ou la vie personnelle d'une personne**
- **Demandes répétées de sorties à deux**

Les employés doivent rester conscients de leur propre comportement à tout moment et s'abstenir de tout comportement ou langage qui pourrait être considéré comme du harcèlement.

Qu'est-ce que cela signifie?

La discrimination consiste à traiter une personne ou un groupe différemment ou moins favorablement que les autres en raison de sa classe ou de ses caractéristiques protégées.

Le harcèlement désigne un comportement offensant, irrespectueux ou importun envers une personne ou un groupe en raison de sa classe ou de ses caractéristiques protégées.



Vivre nos valeurs pour nos employés

ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :



Q. Comment puis-je faire pour que Republic soit un milieu de travail respectueux, inclusif et diversifié?

R. Nous formons une seule équipe, mais nous représentons de nombreuses idées, expériences et antécédents. Nous valorisons les contributions des uns et des autres et veillons à ce que chacun ait une chance égale de réussir. Vous pouvez faire votre part pour maintenir un environnement de travail positif en traitant les collègues de la manière dont vous aimeriez être traité; en écoutant et en étant réceptif aux différents points de vue; et en prenant la parole si vous voyez ou soupçonnez un comportement qui enfreint potentiellement les politiques de l'Entreprise.



Vivre nos valeurs pour nos employés



Promouvoir un milieu de travail sécuritaire



Assurer la sécurité des personnes est une valeur fondamentale et une priorité pour Républic.

Nous veillons à ce que chaque employé retourne chez soi en toute sécurité après le travail.

Assumer la responsabilité de notre culture sur la sécurité

- Maintenez un environnement de travail sûr et sécuritaire en prenant des mesures pour identifier et prévenir les blessures et les maladies liées au travail.
- Exécutez vos responsabilités professionnelles conformément à notre manuel SAFE, à nos politiques et à nos programmes de gestion de la sécurité, en plus de toutes les lois applicables en matière de sécurité et de santé. N'introduisez jamais de drogues illégales ou d'autres substances contrôlées sur le lieu de l'entreprise et ne travaillez jamais alors que vous êtes sous l'influence de l'alcool.
- Si vous avez des préoccupations sur la sécurité, faites-en part rapidement à votre superviseur.



Maintenir un milieu de travail non violent

- Aidez à encourager un lieu de travail sûr exempt de menaces et d'intimidation physique. Comprenez que tout acte ou menace de violence ne sera pas toléré.
- N'apportez pas d'armes sur le lieu de travail.
- Signalez immédiatement tout comportement menaçant ou violent.



ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :

Q.

J'ai entendu un collègue menacer un autre collègue qui a peur de signaler l'incident – que dois-je faire?

R.

Signalez immédiatement l'incident. Vous êtes tenu d'agir si vous êtes témoin ou soupçonnez une menace de violence en milieu de travail. Les gestes et menaces de violence ne seront pas tolérés.

Vivre nos valeurs pour nos employés

Protéger les renseignements des employés

- Protégez la confidentialité, l'intégrité et la sécurité des renseignements personnels des employés (par exemple, les dossiers du personnel et les renseignements médicaux et les avantages sociaux des employés).
- Recueillez et utilisez les renseignements des employés uniquement pour des raisons professionnelles et ne les divulguer uniquement en fonction du besoin de savoir (et conformément à nos politiques et lois applicables).



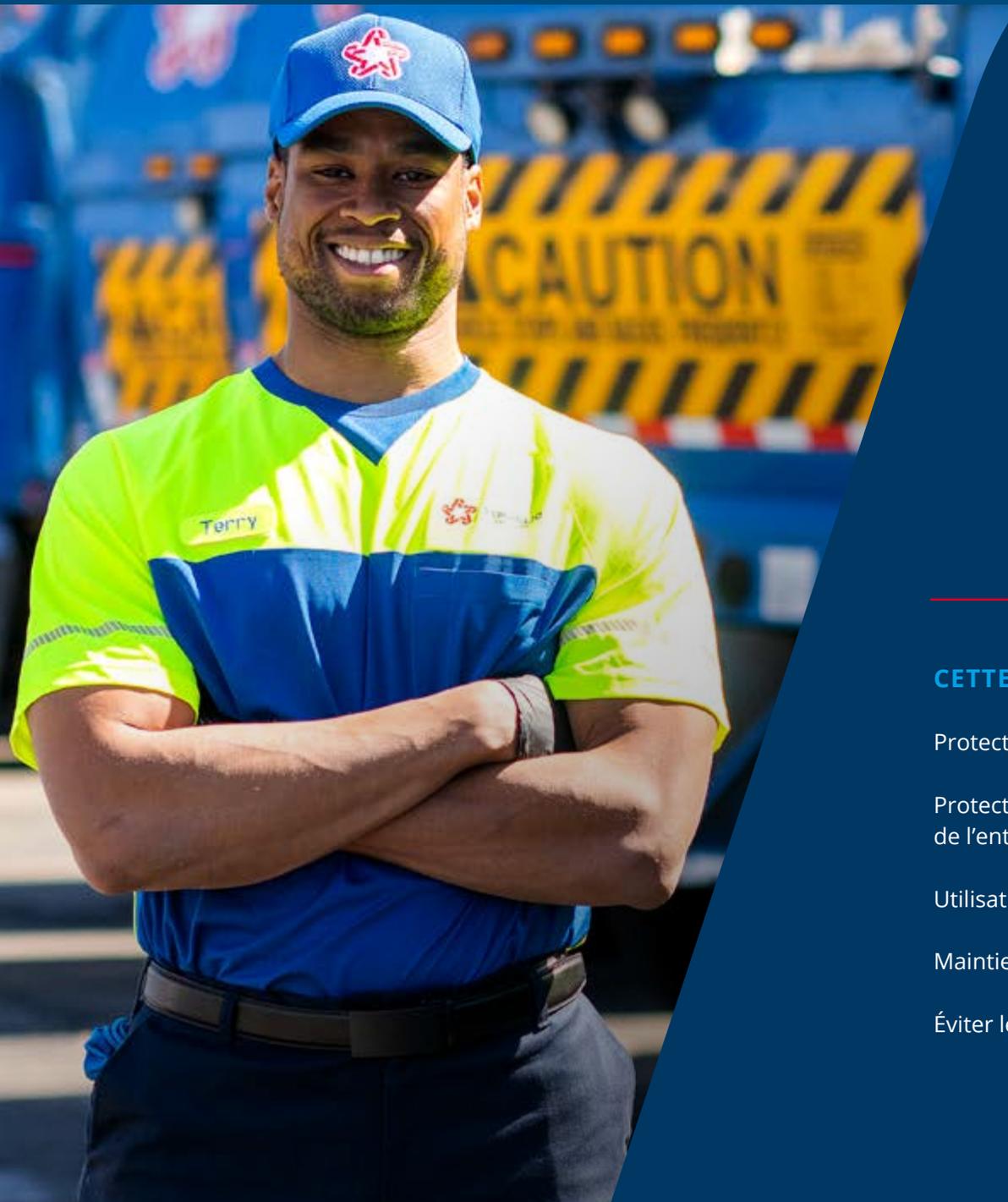
ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :



Q. Je suis curieux de connaître le salaire de certains employés de l'Entreprise. Puisque j'ai accès à cette information, est-ce que je peux la consulter?

R. **Non** – Agir de manière éthique signifie que vous ne devez accéder à l'information sur le personnel que pour des raisons professionnelles. Rechercher des renseignements par curiosité, ou les partager avec d'autres personnes qui n'ont pas besoin de les connaître, peut conduire à des mesures disciplinaires allant jusqu'à la cessation d'emploi.





Vivre nos valeurs pour nos actionnaires

Nos valeurs à l'oeuvre : Nous nous engageons à produire des résultats de la bonne manière. Nos actionnaires comptent sur nous pour gérer nos actifs et nos informations avec intégrité afin de maintenir notre crédibilité et de sauvegarder leur investissement.

CETTE SECTION COMPREND :

Protection de la propriété physique

Protection des informations exclusives et confidentielles de l'entreprise

Utilisation d'ordinateurs et de systèmes réseau

Maintien de l'exactitude des documents commerciaux

Éviter les conflits d'intérêts

Vivre nos valeurs pour nos actionnaires

Sauvegarde de l'information et des biens

Les informations et les biens commerciaux exclusifs et confidentiels de Republic doivent être protégés contre les divulgations et utilisations abusives, afin de préserver notre réputation et notre valeur pour nos actionnaires.

Protection de la propriété physique

- Soyez prudent lorsque vous utilisez les biens de l'Entreprise et protégez-les en tout temps contre les pertes, les dommages, le vol, l'utilisation abusive ou le gaspillage.
- Suivez tous les processus et contrôles internes et faites un suivi précis de tous les biens.
- N'utilisez jamais les biens de l'Entreprise à des fins personnelles.
- Utilisez les biens de l'Entreprise uniquement à des fins commerciales légitimes, sauf si une utilisation personnelle limitée est autorisée par nos politiques.
- Signalez toute préoccupation concernant l'utilisation ou l'abus des biens de l'Entreprise à notre équipe de sécurité d'entreprise.



À retenir : Vol de biens de l'Entreprise

Le vol de biens de l'Entreprise peut prendre deux formes :

- Le vol physique, tel que l'enlèvement non autorisé de déchets, d'équipements ou d'informations de l'Entreprise (récupération); ou
- Vol par fraude ou fausse déclaration intentionnelle, comme la fausse déclaration du temps ou des dépenses.

Le vol entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et mener éventuellement à des poursuites pénales.

Vivre nos valeurs pour nos actionnaires

Protection des données exclusives et confidentielles sur l'Entreprise

- Protégez les informations exclusives et confidentielles de l'entreprise contre toute divulgation non autorisée.
- Partagez uniquement des informations avec les employés qui ont besoin de connaître ces informations pour faire leur travail.
- Comprenez que toutes les informations et données que vous générez ou collectez lorsque vous effectuez votre travail ou lorsque vous utilisez des biens appartenant à l'Entreprise seront la propriété exclusive de l'Entreprise.
- N'oubliez pas que votre obligation de protéger ces informations se poursuit même après la fin de votre emploi.



Qu'est-ce que la « divulgation non autorisée »?

La divulgation non autorisée signifie que des informations exclusives et confidentielles ont été partagées avec quelqu'un qui n'est pas autorisé à y accéder.



En quoi consiste les « informations exclusives et confidentielles »?

Les informations « exclusives » et « confidentielles » désignent toute information liée aux activités, aux services ou aux produits de Republic, qui ne sont pas connues du public. Cela comprend la propriété intellectuelle, les secrets commerciaux et les informations reçues de tiers que nous sommes tenus de garder confidentiels.

Voici des exemples d'informations exclusives et confidentielles :

- Résultats financiers
- Ventes et plans d'affaires
- Stratégies et plans de marketing
- Information sur les prix et les coûts
- Offres et propositions
- Information concernant les acquisitions potentielles, cessions et placements
- Renseignements sur les employés
- Renseignement sur la rémunération
- Données sur les clients

Vivre nos valeurs pour nos actionnaires

Utilisation d'ordinateurs et de systèmes réseau

- Utilisez les ordinateurs et les systèmes réseau de l'Entreprise à des fins d'entreprise et limitez l'utilisation pour des intérêts extérieurs ou personnels.
- Toute utilisation à des fins personnelles doit être peu fréquente; ne vous attendez pas à ce que les informations que vous envoyez ou recevez soient privées.

Maintien de l'exactitude des documents commerciaux

- Comprenez que des livres et des registres justes et exacts sont essentiels à la gestion de notre entreprise.
- Assurez-vous que tous les dossiers de l'Entreprise sont fiables, exacts, complets et stockés selon nos contrôles internes et toutes les politiques, lois et réglementations applicables de l'Entreprise.
- Ne faussez jamais les faits; ne falsifiez pas et ne dissimulez jamais les documents.
- N'encouragez ni n'autorisez personne d'autre à compromettre l'exactitude et l'intégrité de nos dossiers.



ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :

Q.

Ma superviseuse m'a demandé d'examiner un rapport, et j'ai remarqué plusieurs erreurs, mais elle m'a dit de ne pas m'en inquiéter parce que tout le monde le fait de cette façon. Que dois-je faire?

R.

Ne jamais sciemment permettre que des informations incorrectes ou inexacts soient incluses dans un rapport. Discutez immédiatement de vos préoccupations avec votre superviseur, un autre membre de la direction, votre partenaire RH, le Service juridique ou le bureau d'Éthique et Conformité. Assurez-vous toutes les informations enregistrées sont exactes.

Vivre nos valeurs pour nos actionnaires

✓ Éviter les conflits d'intérêts

On s'attend de nous de toujours agir dans le meilleur intérêt de l'Entreprise et d'éviter tout conflit d'intérêts réel ou perçu, même si nous croyons agir correctement.

Prévenir les conflits d'intérêts

- Comprenez que nous respectons votre droit de poursuivre des activités et des intérêts extérieurs, tant qu'ils n'interfèrent pas avec votre capacité à faire votre travail.
- Ne laissez jamais vos intérêts personnels ou ceux des membres de votre famille interférer avec votre capacité à prendre des décisions éthiques et impartiales au nom de Republic.
- Toute activité, situation ou relation qui entre en conflit ou semble entrer en conflit avec les intérêts de l'Entreprise doit être immédiatement et intégralement divulguée conformément à notre Politique et procédures en matière de conflits d'intérêts



Qu'est-ce que cela veut dire?

Conflit d'intérêts :

Contradiction lorsqu'un intérêt ou une activité personnelle interfère ou semble interférer avec l'intérêt de l'Entreprise.

Membre de la famille :

Comprend tout conjoint, partenaire domestique, parents, frères et sœurs, enfants ou tout autre parent qui réside dans le même ménage et toute autre relation familiale qui pourrait créer l'apparence d'un conflit.

Vivre nos valeurs pour nos actionnaires

À quoi ressemblent les conflits d'intérêts?

Voici quelques exemples :



Relations personnelles :

Superviser ou mener des affaires au nom Republic avec quelqu'un avec qui vous avez une relation personnelle étroite (soit un membre de la famille ou une relation amoureuse). Ces types de relations personnelles peuvent vous amener à prendre des décisions qui placent vos intérêts personnels avant les intérêts de Republic. C'est un conflit d'intérêts.



Jugement compromis :

Accepter un cadeau d'un client en échange de quelque chose, comme une réduction sur les services de Republic. Tout ce qui compromet (ou semble compromettre) votre jugement professionnel indépendant est un conflit d'intérêt.



Opportunités d'entreprise :

Tirer profit d'une occasion d'affaires que Republic aurait pu poursuivre - c'est un exemple d'utilisation d'une opportunité d'entreprise que vous avez découverte grâce à votre emploi. Vous en tireriez personnellement profit et interférez avec les intérêts de Republic. C'est un conflit d'intérêt.



Travail au noir :

Travailler en parallèle pour une entreprise qui est en concurrence ou fait des affaires avec Republic. Cela peut vous amener à prendre des décisions qui placent vos intérêts personnels avant ceux de Republic. C'est un conflit d'intérêts.



IMPORTANT! Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque l'Entreprise conclut une transaction avec un employé ou un membre de la famille d'un employé – ces transactions doivent être divulguées au bureau d'Éthique et Conformité pour examen et approbation, afin de s'assurer que la transaction est juste pour l'Entreprise et dûment divulguée dans nos dépôts de titres, le cas échéant.

Vivre nos valeurs pour nos actionnaires



À retenir : Détermination des conflits d'intérêts

Pour déterminer si vous avez un conflit d'intérêts qui devrait être divulgué à l'Entreprise, posez-vous les questions suivantes :

- Mes intérêts extérieurs influencent-ils, ou semblent-ils influencer, ma capacité à prendre de bonnes décisions commerciales?
- Vais-je bénéficier personnellement, au détriment de Republic, de mon implication dans cette situation – est-ce qu'un membre de la famille en bénéficiera?
- Ma participation à cette activité pourrait-elle interférer avec ma capacité à faire mon travail?
- La situation fait-elle passer mes intérêts avant ceux de Republic?
- Si la situation devenait publique, serais-je dans l'embarras? L'Entreprise serait-elle dans l'embarras?

ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :



Q. On m'a demandé de me joindre au conseil d'administration d'une organisation extérieure. Dois-je obtenir l'approbation de l'Entreprise avant d'accepter ce poste?

R. **Oui** – La politique de l'Entreprise exige que vous divulguiez la situation par écrit au bureau d'Éthique et Conformité, qui examinera le type d'activité, les services fournis et tout impact que cela pourrait avoir sur vos responsabilités professionnelles avec Republic. Le bureau d'Éthique et Conformité vous indiquera ensuite si vous pouvez accepter le poste. Si on vous a demandé de vous joindre à un conseil d'administration d'une entreprise publique, vous devez d'abord obtenir le consentement du chef du Contentieux de Republic.

Si vous répondez « Oui » à l'une de ces questions, vous pourriez avoir un conflit réel ou potentiel, qui doit être divulgué au bureau d'Éthique et Conformité conformément à notre politique.

Avoir un conflit d'intérêts n'est pas nécessairement une violation du Code, mais ne pas le divulguer l'est!



Vivre nos valeurs pour nos clients et nos fournisseurs

Nos valeurs à l'œuvre : Nous nous engageons à aller au-delà des attentes de nos clients, et nous croyons qu'il faut commercer équitablement et honnêtement avec tous les clients et fournisseurs.

CETTE SECTION COMPREND :

Intégrité et fiabilité dans les relations avec les clients et les fournisseurs

Protection des informations confidentielles des clients et des fournisseurs

Cadeaux, divertissements ou autres avantages

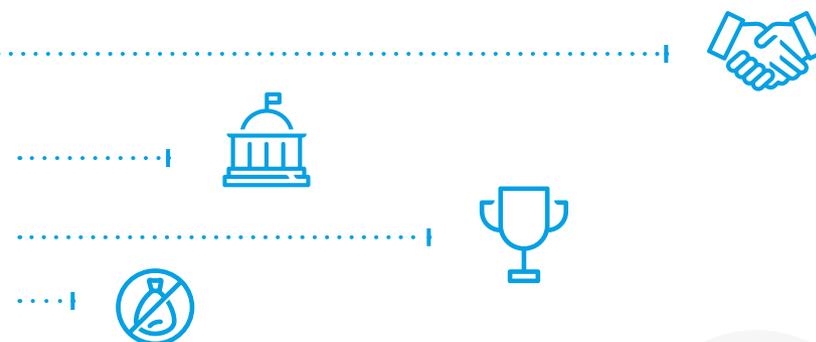
Vivre nos valeurs pour nos clients et nos fournisseurs

Intégrité et fiabilité

Notre intégrité et notre fiabilité créent des relations durables – nos clients et nos fournisseurs comptent sur nous pour être justes et honnêtes dans toutes les pratiques commerciales. En outre, nous prenons les précautions nécessaires et légalement requises pour protéger les informations confidentielles des clients et des fournisseurs.

Intégrité et fiabilité pour établir des relations durables

- Traitez nos clients et fournisseurs de manière éthique, équitable et conforme à nos politiques et lois applicables.
- Ne commercez qu'avec des partenaires qui respectent la loi et agissent de manière équitable et éthique en tout temps.
- Menez toutes les transactions de manière factuelle et honnête.
- N'offrez pas et n'acceptez pas des formes de paiement ou d'incitatifs pouvant compromettre une décision commerciale.



Protéger les informations confidentielles des clients et des fournisseurs

- Assurer la bonne utilisation, la protection, la conservation et la destruction des informations confidentielles des clients conformément aux politiques de l'Entreprise et aux obligations contractuelles.
- Respectez la confidentialité des dossiers des clients et partagez les informations des clients avec d'autres personnes seulement au besoin.
- Ne divulguez jamais de prix non publics ou d'autres informations confidentielles de nos fournisseurs.
- Comprenez que les informations auxquelles vous accédez et que vous collectez dans votre rôle sont destinées à être utilisées par l'Entreprise, ce qui signifie que vous ne devriez jamais bénéficier personnellement de ces informations.

À retenir :

Code de déontologie et de conduite des affaires

Nous avons un Code de déontologie et de conduite des affaires distinct qui s'applique à tous les tiers qui font des affaires avec l'Entreprise (y compris les entrepreneurs indépendants, les consultants et les fournisseurs) – une copie est affichée sur le site Web public de Republic.



Vivre nos valeurs pour nos clients et nos fournisseurs



ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :

Q. J'aimerais contacter un de nos clients pour un problème personnel. J'ai remarqué que notre système de gestion de la relation client contient son adresse de courriel – puis-je utiliser cette adresse de notre système pour le contacter à propos de mon problème personnel?

R. **Non** – Nos clients nous fournissent leurs informations pour nous permettre d'effectuer des services pour eux. Toute utilisation des données des clients au-delà de la finalité commerciale pour laquelle elles ont été fournies est interdite.



Vivre nos valeurs pour nos clients et nos fournisseurs

Cadeaux, divertissements ou autres avantages

La pratique de donner et de recevoir des cadeaux d'affaires de la part de clients et de fournisseurs, dans le but d'établir et de renforcer des relations, nécessite une attention particulière de votre part et de celle de votre superviseur – protégez toujours l'intégrité de nos décisions commerciales et de nos relations.



Pratiques commerciales responsables

- Comprenez que nos relations avec nos clients, fournisseurs et tout autre tiers ne doivent jamais être influencées (ou perçues comme étant influencées) par des offres de cadeaux inappropriés.
- Ne donnez ni ne recevez des cadeaux ou d'autres articles si vous risquez de compromettre, ou semblez compromettre, votre capacité à prendre des décisions commerciales objectives dans le meilleur intérêt de l'Entreprise, ou si cela vous mettrait dans l'embarras ou gênerait l'Entreprise si cela venait à se savoir.
- Ne demandez jamais de cadeaux à des clients ou à des fournisseurs.

SAVOIR RECONNAÎTRE LA LIMITE;

- Les cadeaux qui sont peu fréquents et de valeur minime (100 \$ ou moins par personne) peuvent être donnés ou reçus – tels qu'un article promotionnel, un repas, un billet pour un événement ou de golf, etc.
- Les cadeaux de plus de 100 \$ par personne nécessitent l'approbation écrite préalable de votre superviseur immédiat et de votre gestionnaire de deuxième niveau.
- Reportez-vous à la section **Vivre nos valeurs pour notre gouvernement** concernant les cadeaux et les paiements aux fonctionnaires.



ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :

Q. **Que dois-je faire si un client m'envoie un cadeau que je sais que je ne peux pas accepter?**

R. Rendez le cadeau au client et expliquez poliment notre politique. Si le cadeau est quelque chose de périssable où le retour n'est pas une option – comme la nourriture – placez-le dans la salle de pause où il peut être partagé avec vos collègues.

Vivre nos valeurs pour nos clients et nos fournisseurs



À retenir : Quand puis-je accepter un cadeau d'un tiers?

Est-ce dans le seul but d'établir et
de renforcer la relation d'affaires? Si
oui, alors :



Accepter uniquement si :

Il est de valeur minime (100 \$ ou moins par personne)

Exemple : repas, billet de spectacle ou de golf

ou

Il s'agit d'un article promotionnel (logo de la marque)

ou

Il est approuvé par un grand nombre d'employés



Ne pas accepter si :

Sa valeur est supérieure à 100 \$ (*)

ou

Il est donné en échange d'une certaine action

ou

Il est donné sous forme de services, d'emploi ou de promesse
d'emploi

ou

Il s'agit d'argent liquide ou d'une carte-cadeau (quel que soit le montant)



(*) Les offres de tiers pour payer les frais de voyage d'un employé lorsque le but principal du voyage est lié aux affaires peuvent être appropriées dans de rares situations. Avant l'acceptation, le superviseur immédiat de l'employé et le gestionnaire de deuxième niveau doivent examiner la demande de voyage. Dans le cadre de ce processus, les examinateurs doivent déterminer que :

- La classe de voyageur est appropriée dans le contexte commercial;
- L'itinéraire minimise les excursions et évite les destinations touristiques ou de vacances; et
- L'offre ne semble pas être fournie en échange d'une affaire ou d'un avantage indu.

Reportez-vous à la politique de l'Entreprise pour plus de détails.



Vivre nos valeurs pour notre commercialisation

Nos valeurs à l'oeuvre : Dans le cadre de notre engagement à produire des résultats adéquats, nous devons protéger les renseignements confidentiels et assurer l'exactitude des renseignements qui sont correctement divulgués au public. Notre commercialisation se fonde sur notre intégrité et la promotion de marchés équitables et ouverts.

CETTE SECTION COMPREND :

Protéger l'information non publique

Éviter les délits d'initiés

Communiquer de manière responsable

Répondre aux demandes des investisseurs et des analystes

Garantir une divulgation

Utiliser les médias sociaux de manière responsable

Vivre nos valeurs pour notre commercialisation

Protéger l'intégrité de notre commercialisation

Les employés peuvent se voir confier des informations non publiques importantes et cette confiance ne doit jamais être violée en utilisant les informations à des fins financières ou personnelles.

Protéger l'information non publique

- Veiller à ce que les informations importantes non publiques soient protégées et divulguées au public avec précision et en temps opportun uniquement conformément à nos politiques et aux lois et règlements applicables.
- Les informations non publiques importantes ne doivent jamais être utilisées à des fins personnelles.
- Ne permettez jamais à un tiers d'utiliser ou d'accéder de manière inappropriée à des informations non publiques.
- Ne partagez jamais d'informations non publiques importantes avec un collègue sauf s'il est nécessaire qu'il soit informé.



Qu'est-ce que l'information « importante non publique »?

Les informations importantes non publiques ou privilégiées sont des informations sur une entreprise qui n'ont pas été rendues publiques et qu'un investisseur prudent considérerait comme importantes lorsqu'il décide de négocier les titres de cette entreprise.

En voici des exemples :

- Résultats financiers et dividendes de l'Entreprise
- Changements importants dans la gestion
- Relations professionnelles nouvelles
- Faits nouveaux importants en matière de litiges
- Fusions, acquisitions ou cessions anticipées
- Modification des structures de gestion ou changement au niveau exécutif

Les « titres » comprennent les actions, unités de stock et options, obligations, billets, débetures et options de vente ou d'achat.

« Négociation » comprend toute décision d'acheter ou de vendre un titre.

Reportez-vous à la politique de l'Entreprise ou contactez le Service juridique pour obtenir des directives.

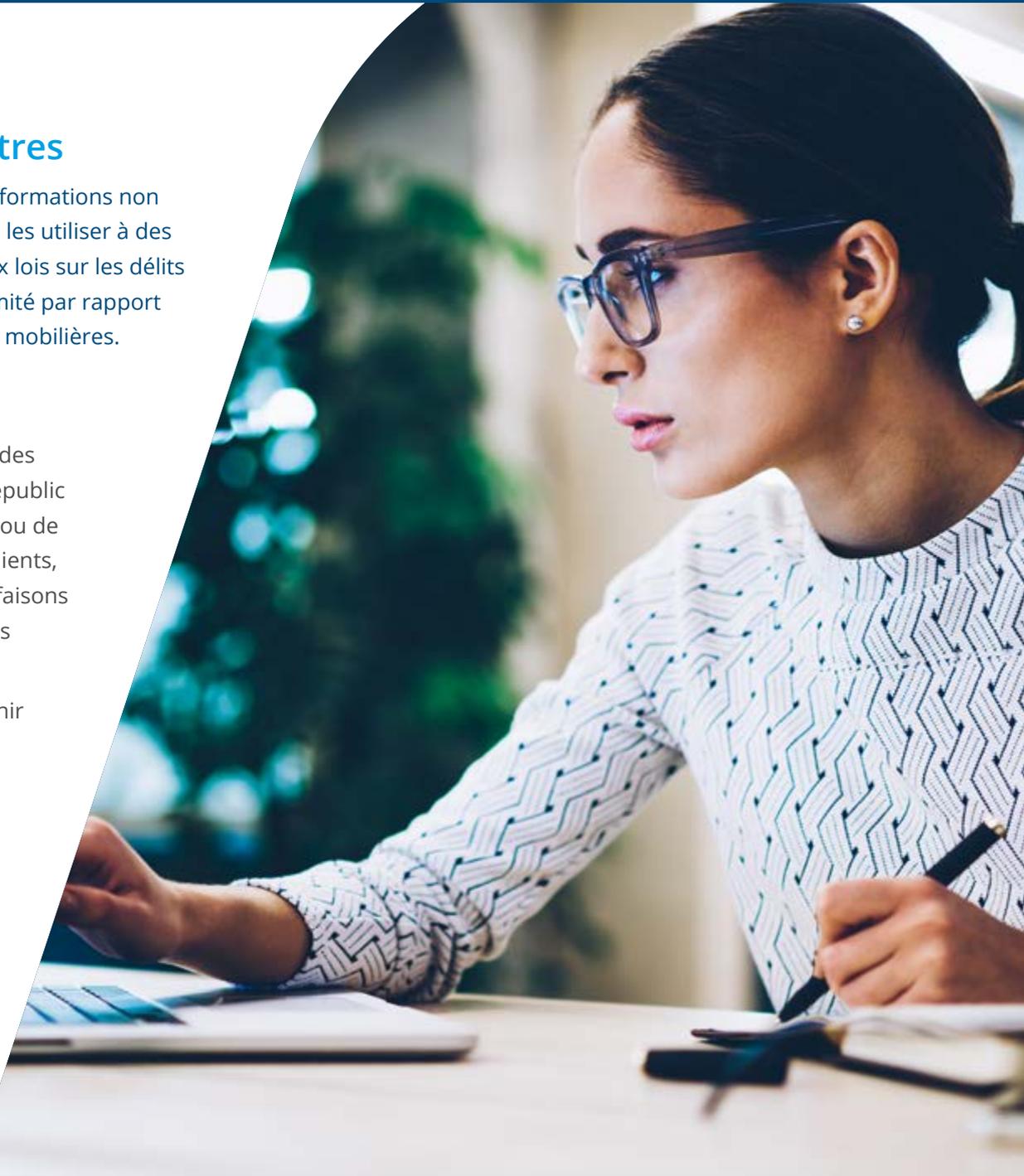
Vivre nos valeurs pour notre commercialisation

Négociation responsable des titres

Nous sommes responsables de la protection des informations non publiques sur Republic et nous nous interdisons de les utiliser à des fins personnelles. Nous devons nous conformer aux lois sur les délits d'initiés et à notre politique pour assurer la conformité par rapport au droit fédéral en matière de transfert des valeurs mobilières.

Éviter les délits d'initiés

- Il ne faut jamais utiliser ou divulguer indûment des informations importantes non publiques sur Republic ou toute autre entreprise dans le but d'acheter ou de vendre des titres – cela inclut les titres de nos clients, fournisseurs et autres tiers avec lesquels nous faisons des affaires si vous avez appris des informations importantes non publiques à leur sujet.
- Il ne faut jamais conseiller, encourager, « prévenir » ou amener quelqu'un à négocier des titres de Republic ou d'une autre entreprise quand on possède des informations non publiques importantes.
- Donnez des informations privilégiées à d'autres employés que sur la base du besoin de savoir.
- Sachez que les violations de la politique de l'Entreprise et des lois sur les délits d'initiés ont de graves conséquences.



Vivre nos valeurs pour notre commercialisation



ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :

Q. Est-ce que le délit d'initié s'applique à moi si négocier des titres ne fait pas partie de mon travail?

R. **Oui** – Toute personne ayant connaissance d'informations non publiques importantes peut enfreindre les lois sur les délits d'initiés si :

- Elles achètent ou vendent des titres sur la base de ces informations; ou
- Elles divulguent des informations importantes non publiques à un tiers (dans des conversations occasionnelles avec des amis, des parents ou des connaissances professionnelles) et ce tiers achète ou vend ensuite des titres sur la base de ces informations.

Ne cherchez jamais ou n'aidez jamais les autres à obtenir un avantage financier en utilisant des informations non publiques importantes obtenues grâce à votre emploi dans l'Entreprise.



Vivre nos valeurs pour notre commercialisation

Communiquer honnêtement et de manière responsable

En tant qu'entreprise cotée en bourse, Republic est soumise à des réglementations qui régissent la divulgation d'informations au public. Pour protéger notre réputation et maintenir l'intégrité de notre message, seuls certains représentants autorisés peuvent parler au nom de l'Entreprise.

Répondre aux demandes des investisseurs et des analystes

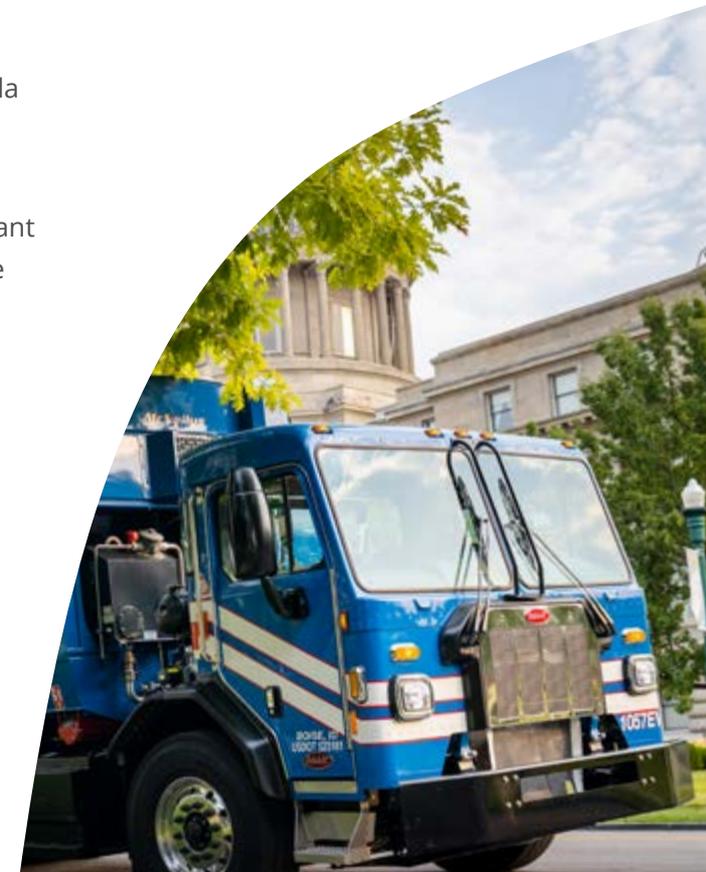
- Sachez que seuls certains membres de la haute direction de Republic sont autorisés à communiquer avec les professionnels du marché des valeurs mobilières conformément à la politique de réglementation de l'Entreprise sur la divulgation loyale.
- Aucun représentant de l'Entreprise, y compris les porte-parole autorisés, n'est autorisé à répondre aux demandes de renseignements concernant toute rumeur de marché impliquant des informations non publiques importantes autrement qu'en indiquant : « Notre politique d'entreprise est de ne pas commenter les rumeurs ou spéculations. »

Garantir une divulgation équitable

- Respectez les exigences de notre politique et de la loi pour vous assurer que vous ne divulguez pas d'informations importantes non publiques de manière sélective ou inappropriée.
- Si une divulgation sélective se produit intentionnellement ou non, l'Entreprise doit rendre publique cette information.
- Si vous avez connaissance d'une divulgation sélective intentionnelle ou non, signalez-la au Service juridique ou au bureau d'Éthique et Conformité.
- Ne commentez jamais les rumeurs ou les spéculations sur les marchés impliquant l'Entreprise.

Qu'est-ce que la « divulgation sélective » ?

Il y a divulgation sélective lorsqu'une entreprise cotée en bourse communique des informations importantes non publiques sur elle-même à des professionnels du marché des valeurs mobilières (tels que des analystes en valeurs mobilières ou des investisseurs institutionnels) avant de divulguer ces informations au grand public. Elle est interdite et doit être signalée, même si elle n'est pas intentionnelle.



Vivre nos valeurs pour notre commercialisation

Communiquer de manière responsable

- N'oubliez pas que seuls certains porte-parole autorisés désignés peuvent parler au nom de l'Entreprise et doivent le faire conformément à la politique de l'Entreprise.
- Si vous êtes autorisé à parler au nom de l'Entreprise, assurez-vous que tous les messages sont exacts, complets, cohérents et opportuns – cela inclut toutes les communications au public, aux médias, à nos actionnaires, aux organismes de réglementation et à tout autre tiers.
- Seules les personnes désignées par de l'Entreprise peuvent répondre aux demandes des médias – contacter le service des Communications pour obtenir une liste des personnes autorisées.
- Contactez le service des Communications pour faire approuver d'autres porte-parole – l'équipe peut fournir de l'aide pour la rédaction de messages et offrir une formation médiatique.

ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :



Q.

Que dois-je faire si je reçois une demande de renseignements de l'extérieur de l'Entreprise et que je ne suis pas autorisé à y répondre?

A.

Soyez poli, mais ne partagez pas d'informations sur l'Entreprise. S'il s'agit plutôt d'une demande des médias, demandez-leur de s'adresser aux Communications externes par le biais de la ligne info-médias à [Media@ RepublicServices.com](mailto:Media@RepublicServices.com) ou en composant le (480) 757-9770. Si la demande vient d'un investisseur, contactez Relations avec les investisseurs à l'adresse Investor@RepublicServices.com.



Vivre nos valeurs pour notre commercialisation

S'engager dans les médias sociaux

L'utilisation responsable des médias sociaux est essentielle à la sauvegarde des informations confidentielles et de la réputation de notre entreprise. Nous sommes tous responsables de faire très attention sur les sites de médias sociaux.



Utilisation responsable des médias sociaux

- L'interaction sur les médias sociaux doit être conforme au présent Code et à toutes les politiques applicables.
- Soyez respectueux et responsable, et réfléchissez avant de publier – vos connexions sur les réseaux sociaux peuvent vous voir comme le représentant de l'Entreprise. Ce que vous publiez reflète notre réputation et notre marque.
- Ne publiez jamais de contenu qui n'est pas conforme à nos valeurs; par exemple, ne publiez pas de contenu obscène, menaçant ou discriminatoire.
- Respectez nos politiques lorsque vous utilisez les médias sociaux et indiquez clairement que vous ne parlez pas au nom de l'Entreprise, à moins d'y être autorisé.
- Ne divulguez jamais d'informations confidentielles sur l'Entreprise.
- N'utilisez pas les logos ou marques de commerce de Republic sans obtenir d'abord la permission du service des Communications.



ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :

Q. En ligne, je suis tombé sur un message d'un client contrarié par le service offert – est-ce que je peux répondre?

R. Si vous n'êtes pas autorisé à parler au nom de l'Entreprise, ne répondez pas. Ne publiez jamais sur les réseaux sociaux quelque chose qui semble être au nom de Republic sans autorisation. Reportez-vous à la politique de l'Entreprise sur les médias sociaux et l'interaction sur le Web pour obtenir plus de détails.





Vivre nos valeurs pour nos concurrents

Nos valeurs à l'oeuvre : Nous sommes en concurrence avec les normes éthiques les plus élevées et en conformité avec les lois sur la concurrence partout où nous menons nos activités.

CETTE SECTION COMPREND :

Pour une concurrence juste

Faire des affaires avec intégrité à l'international

Vivre nos valeurs pour la concurrence

Promotion d'une concurrence loyale

Nous nous engageons dans une concurrence équitable, éthique et légale. Nous sommes fonceurs en affaires, mais nous agissons toujours honnêtement.

Conformité aux lois antitrust

- Travaillez pour livrer une concurrence féroce, mais respectez toujours toutes les politiques de l'Entreprise applicables et les lois antitrust et tarifaires fédérales et étatiques.
- Ne discutez pas ou ne concluez pas d'accord ou d'entente (verbalement ou par écrit) avec un concurrent qui concerne une question concurrentielle telle que les prix, les clients, les marchés, les conditions de vente, le boycott d'un tiers, les produits et services inopinés ou toute information confidentielle de l'Entreprise.
- Soyez très prudent lorsque vous participez à des associations professionnelles et discutez avec des concurrents.
- Ne faites pas de déclarations fausses ou désobligeantes sur les concurrents.
- Les violations des lois antitrust peuvent entraîner des sanctions juridiques sévères pour notre entreprise et des sanctions pénales pour les particuliers.



ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :

- Q.** Nous venons d'embaucher un employé qui travaillait auparavant pour un concurrent. Pouvons-nous lui demander de l'information sur notre concurrent?
- R.** **Non** – Il ne faut jamais interviewer ou embaucher un employé d'un concurrent dans le but d'obtenir des informations confidentielles ou de poser des questions sur toute information que la personne a l'obligation légale de ne pas divulguer. Il ne faut jamais l'encourager ou lui permettre de divulguer de l'information. Consulter le Service juridique avant de demander à l'employé de l'information qui concerne les affaires d'un ancien employeur.

Vivre nos valeurs pour la concurrence



À retenir : Informations sur la concurrence

Si vous avez connaissance d'informations confidentielles concernant un concurrent qui ont été divulguées par inadvertance, demandez conseil au Service juridique avant d'utiliser ou d'agir sur ces informations. Nous ne devons pas bénéficier d'informations que nous n'avons pas le droit de recevoir.

Important :

N'oubliez pas que nous ne devons jamais obtenir d'informations concurrentielles de nos concurrents. Tout comme nous apprécions et protégeons nos informations confidentielles, nous respectons les informations confidentielles d'autres entreprises.

Sachez que nous ne pouvons obtenir des informations concurrentielles (telles que les prix) que de sources publiques légitimes telles que :

- Rapports annuels et autres dossiers accessibles au public auprès d'organismes gouvernementaux.
- Données publiées dans des revues spécialisées et d'autres publications commerciales.
- Discours publics des dirigeants d'entreprise.
- Commentaires des clients, tant qu'il n'y a aucune raison de croire qu'il existe une obligation contractuelle ou légale qui leur interdirait de divulguer ces informations.

Documentez toujours vos sources. Lorsque vous recueillez de l'information sur un concurrent, indiquez toujours la source d'où provient l'information.



ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :

Que dois-je faire si je participe à une activité avec des concurrents et qu'ils discutent des prix ou d'autres questions de concurrence?

Q.

Arrêtez immédiatement toute conversation avec un concurrent qui aborde ces sujets ou, si vous ne pouvez pas arrêter la conversation, quittez la fonction ou la réunion d'une manière dont vous tous ceux qui étaient présents se souviendront (parfois appelé une « sortie bruyante »). Signalez rapidement l'incident à votre superviseur ou au Service juridique. Soyez particulièrement prudent lors des réunions ou des événements de l'association de l'industrie et évitez même l'apparition de pratiques commerciales déloyales.

R.



Vivre nos valeurs pour la concurrence



Faire des affaires avec intégrité à l'international

En tant qu'entreprise internationale ayant son siège social aux États-Unis, nous nous conformons à toutes les lois mondiales applicables en matière de commerce et de lutte contre la corruption.

Lutte contre la corruption et les pots-de vin

- Nous nous engageons à faire des affaires équitablement et légalement dans toutes les juridictions, et nous avons une tolérance zéro pour toute forme de corruption publique ou privée.
- Familiarisez-vous avec les lois locales dans lesquelles nous exerçons nos activités et nos politiques. Même si les lois locales autorisent les paiements de « facilitation » pour accélérer un processus ou une transaction, ces types de paiements de « facilitation » sont interdits par les politiques de l'Entreprise.

Lois sur le commerce international

- Nous nous conformons aux lois en vigueur dans les juridictions où nous exerçons nos activités. En cas de conflit entre une loi, une coutume ou une pratique locale et le présent Code ou nos politiques, veuillez contacter le Service juridique ou le bureau d'Éthique et Conformité. Dans ces cas, nous suivons la loi, la coutume ou la pratique la plus stricte.

Anti-Boycott

- Nous suivons les lois anti-boycott américaines qui nous interdisent de participer à des boycotts non approuvés.



À retenir :

Les lois interdisant les pots-de-vin et la corruption s'appliquent aussi bien aux agents de l'État qu'aux particuliers. Il ne faut jamais demander, offrir ou accepter des pots-de-vin, des ristournes ou des paiements inappropriés. Consultez les sections **Cadeaux, divertissements ou autres avantages** et **Dons impliquant des fonctionnaires** du présent Code, ainsi que nos politiques pour obtenir de plus amples renseignements.

Qu'est-ce qu'un « boycott »?

Un « boycott » se produit lorsqu'une personne, un groupe ou un pays refuse de faire des affaires avec certaines personnes ou certains pays. Parce que les violations des lois anti-boycott américaines sont graves, les employés doivent signaler toute demande suspectée de participer à un boycott illégal au Service juridique ou au bureau d'Éthique et Conformité.



Vivre nos valeurs pour notre gouvernement

Nos valeurs à l'oeuvre : Nous ne nous engageons jamais dans des pratiques commerciales contraires à l'éthique ou illégales pour remporter de nouveaux marchés. Nous connaissons et respectons les lois et politiques locales lorsque nous travaillons avec les gouvernements.

CETTE SECTION COMPREND :

- S'engager auprès des fonctionnaires
- Financement de partis
- Dons impliquants des fonctionnaires

Vivre nos valeurs pour notre gouvernement

Conformité réglementaire

Les décisions gouvernementales et réglementaires ont une incidence directe sur notre capacité de fonctionner. Nous sommes courtois, sincère et coopératif dans ses rapports avec les autorités gouvernementales et réglementaires.



S'engager auprès des fonctionnaires

- Il faut se conformer à toutes les lois, réglementations, règles et ordonnances administratives applicables, y compris celles régissant nos relations avec les gouvernements et les fonctionnaires.
- Il ne faut jamais influencer indûment, ou tenter d'influencer indûment, toute agence ou autorité gouvernementale, législative ou administrative pour prendre une décision favorable à l'Entreprise.
- Assurez-vous d'inclure les exigences réglementaires dans les processus opérationnels clés et de gérer les risques réglementaires.
- Il faut se conformer aux lois et règlements qui s'appliquent aux contrats gouvernementaux et aux entreprises minoritaires.



À retenir : Relations gouvernementales

Notre travail peut nous amener à collaborer étroitement avec les autorités gouvernementales et réglementaires. Si vous êtes impliqués dans ces relations, vous devez connaître les politiques de l'Entreprise et les lois en vigueur concernant les cadeaux et le lobbying, et vous coordonner avec notre équipe des Affaires gouvernementales pour vous assurer du respect des règles. Assurez-vous de suivre toutes les formations requises. Si vous avez des questions sur ce qui est permis, communiquez avec notre équipe des Affaires gouvernementales pour obtenir de l'aide.

Reportez-vous à la section Ventes municipales du site intranet de Republic pour obtenir des directives.

Vivre nos valeurs pour notre gouvernement

S'engager dans une activité politique

Lorsque la loi le permet, Republic ou notre Comité d'action politique (CAP) peuvent faire des contributions politiques conformément à la politique de l'Entreprise. Nous respectons le droit de nos employés de participer au processus politique, à condition que cela n'affecte pas la performance d'un employé ou n'implique pas l'utilisation de nos actifs et de nos ressources.

Financement de partis

- En vertu de la loi fédérale et de certaines lois des États, l'Entreprise n'est pas autorisée à faire des contributions politiques aux partis politiques ou aux candidats. Dans ces juridictions, notre Comité d'action politique (CAP) peut être en mesure d'apporter des contributions politiques.
- Dans les États où les contributions politiques des entreprises sont autorisées, ces contributions doivent être faites conformément à notre politique.
- Les contributions politiques faites par Republic ou par l'intermédiaire du CAP ne devraient jamais être faites dans l'intention ou l'attente d'obtenir ou de conserver des activités à la suite de la contribution.
- Les contributions indirectes de l'Entreprise faites par l'intermédiaire de fournisseurs, de clients ou d'agents sont interdites.
- Les employés ne seront pas remboursés pour leurs contributions politiques personnelles.



À retenir : Activités politiques personnelles

Les employés ont le droit de participer à des activités politiques, de faire du bénévolat pour des campagnes, de siéger à des conseils consultatifs et d'occuper une charge publique. Cependant, les employés doivent s'assurer de ce qui suit :

- Dites clairement que vos opinions et vos actions politiques sont les vôtres et non celles de Republic.
- N'utilisez pas les ressources ou les biens de Republic à des fins personnelles.
- Ne laissez pas votre implication interférer avec vos responsabilités professionnelles chez Republic.
- Prévenez le bureau d'Éthique et Conformité avant de vous présenter aux élections et d'être nommé à un conseil consultatif. Le bureau d'Éthique et Conformité examinera tout conflit d'intérêts – il faut se référer aux politiques et procédures de l'Entreprise sur les conflits d'intérêts pour obtenir plus de détails.

Vivre nos valeurs pour notre gouvernement

Dons impliquant des fonctionnaires

Offrir des cadeaux, des repas ou des divertissements raisonnables soutient parfois les relations d'affaires, mais lorsqu'ils s'adressent à des fonctionnaires, les employés doivent être très prudents, car les règles diffèrent.

Paiements ou choses de valeur impliquant des fonctionnaires

- Il ne faut jamais donner ou accepter des cadeaux ou des choses de valeur interdites par la loi ou outrepassant les limites légales, les règles de cadeaux étatiques et locales et les limites pour les fonctionnaires.
- N'offrez ou n'acceptez des cadeaux ou des choses de valeur que lorsqu'il y a un véritable but commercial dans le cours normal des affaires et que la valeur est minimale. La corruption est interdite.
- Reportez-vous à la politique de l'Entreprise sur les cadeaux et à [Vivre nos valeurs pour les clients et les fournisseurs](#) pour obtenir plus de détails sur les dons.



À retenir : Prévenir les pots-de-vin et la corruption

Des règles spéciales s'appliquent lorsqu'on offre des cadeaux, des faveurs ou des divertissements à des fonctionnaires. Il est interdit aux employés d'offrir, de donner ou d'accepter des pots-de-vin, qu'ils traitent avec des fonctionnaires, des partis politiques ou des représentants d'organisations commerciales. Il faut éviter ne serait-ce que l'apparence d'une conduite répréhensible.

Un « pot-de-vin » ne se limite pas aux paiements en espèces. Il comprend tout ce qui a de la valeur – cadeaux, divertissements, hospitalité, voyages ou autres faveurs – lorsqu'il est offert, donné, sollicité ou reçu dans un but inapproprié.

Le simple fait d'acheter un café à un fonctionnaire pourrait être interdit en vertu des lois de certaines juridictions – alors assurez-vous de connaître les règles!

Reportez-vous à la section [Ventes municipales du site intranet de Republic](#) pour obtenir de plus amples informations sur les règles relatives aux cadeaux.



Qui est considéré comme un « fonctionnaire »?

Un « fonctionnaire » est toute personne, élue ou non élue, qui travaille comme employé pour un canton, une municipalité, un comté, un État ou un autre organisme gouvernemental. Il comprend les membres de la famille du fonctionnaire. Cette définition n'inclut pas les fonctionnaires fédéraux ou les employés fédéraux parce que la politique de l'Entreprise interdit tous les cadeaux et divertissements aux fonctionnaires fédéraux et à leurs proches.



Vivre nos valeurs pour notre communauté

Nos valeurs à l'oeuvre : Nous prenons des mesures pour protéger notre environnement et nous nous engageons à fournir des services et des solutions environnementales pour un monde plus durable.

CETTE SECTION COMPREND :

Leadership climatique

Actions d'intérêt général

Respect des droits de la personne

Vivre nos valeurs pour notre communauté

Leadership climatique

Nous nous engageons à bâtir une société plus durable et à être un bon gardien de l'environnement.

Respect de l'environnement

- Restez engagés dans des opérations respectueuses de l'environnement qui augmentent l'efficacité et aident nos clients à atteindre leurs objectifs.
- Protégez notre environnement et conformez-vous à toutes les lois applicables en matière d'environnement et de sécurité, et à nos politiques, procédures et pratiques connexes.
- Respectez les exigences en matière de rapports environnementaux avec transparence et précision.



ÉTHIQUE QUOTIDIENNE :

Q. Je crois qu'une procédure environnementale qu'on m'a demandé d'effectuer dans notre décharge pourrait enfreindre les exigences du permis – que dois-je faire?

R. Nous sommes tenus de respecter les exigences de tous les permis environnementaux. Si vous n'êtes pas certain d'une procédure, vérifiez auprès de votre superviseur pour vous assurer que vous comprenez la demande. Si vous pensez que la demande enfreint un permis ou d'autres réglementations environnementales, discutez-en avec votre superviseur ou signalez-la à un autre membre de la direction, votre partenaire RH, le Service juridique, le bureau d'Éthique et Conformité, ou appelez à la ligne INFO-ALERTE.



Vivre nos valeurs pour notre communauté

Actions d'intérêt général

Nous nous engageons à soutenir les communautés où nos employés vivent et travaillent.

Être un bon voisin

- Sachez que nous nous engageons à être un bon voisin dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.
- Soyez un bon voisin grâce à l'engagement des clients, aux dons philanthropiques, au bénévolat et au respect des normes éthiques les plus élevées.
- N'oubliez pas que vos activités extérieures ne doivent pas interférer avec votre rendement professionnel ou créer un conflit d'intérêts.



Vivre nos valeurs pour notre communauté

Respect des droits de la personne

Nous nous engageons à commercer uniquement avec des partenaires misant en tout temps sur l'équité et l'éthique.

Respecter les droits fondamentaux de la

- Sachez que nous nous engageons à respecter les droits de la personne – droits fondamentaux, libertés et normes de traitement – auxquels tous ont droit.
- Adoptez des pratiques commerciales responsables ne portant pas atteinte aux droits de la personne.
- Comprenez que nos valeurs, notre Code, nos politiques et nos pratiques respectent les droits fondamentaux de la personne.
- Soyez toujours attentif aux éventuelles violations des droits de la personne – et parlez promptement pour signaler toute préoccupation.



À retenir :

Engagement envers les droits de la personne

Notre engagement en faveur des droits de la personne est également soutenu par nos politiques pour :

- Favoriser un milieu de travail positif, inclusif et diversifié, sans discrimination, harcèlement, intimidation et représailles.
- Renforcer la sécurité, la santé et le bien-être de nos employés.
- Promouvoir l'intégrité et l'équité dans nos relations avec nos collègues, nos actionnaires, nos clients, nos fournisseurs et toutes les autres parties prenantes.
- Protéger l'environnement et soutenir nos communautés.
- Interdire le recours à toutes les formes de travail forcé et de traite des êtres humains.

Nous attendons également de tous ceux avec qui nous traitons qu'ils respectent des normes similaires en matière de droits de la personne.



Reportez-vous à notre politique sur les droits de la personne pour obtenir plus de détails. Une copie est affichée sur le site Web public de Republic.

Réflexions finales



Alors que nous continuons à produire des résultats pour nos clients, nos communautés et chacun de nous, l'équipe d'Éthique et Conformité est là pour nous aider à garantir que nous produisons des résultats de la bonne manière. L'un de nos principaux objectifs est de veiller à ce que chaque employé comprenne les valeurs de Republic et nos attentes en matière de conduite éthique. Chacun d'entre nous est tenu de vivre nos valeurs chaque jour – cela signifie que chaque décision que vous prenez doit être éthique et alignée sur nos valeurs. Et quand le bon choix n'est pas clair, vous devriez le dire franchement et demander de l'aide. Si vous avez des questions sur le bon choix, ou si vous voyez ou soupçonnez une conduite qui ne correspond pas à nos valeurs, vous devez en parler à votre superviseur, à votre partenaire RH, au Service juridique ou au bureau d'Éthique et Conformité.

Notre Code est un excellent point de départ pour comprendre nos valeurs et nos attentes, mais il y a beaucoup plus de ressources à votre disposition. Pour obtenir des conseils supplémentaires, vous pouvez consulter notre Manuel de l'employé, notre Manuel des politiques et procédures (MPP) sur notre intranet, ou vous pouvez contacter tout membre de l'équipe d'Éthique et Conformité.

En vivant nos valeurs et en les intégrant dans tout ce que nous faisons, nous créons une culture d'intégrité et de respect, dans laquelle tous les employés travaillent ensemble pour atteindre nos objectifs. Merci pour votre engagement continu à agir avec intégrité, à faire le bon choix à chaque fois et à mettre nos valeurs à l'oeuvre pour un monde plus durable et éthique.



Catharine D. Ellingsen

Catharine Ellingsen
Vice-présidente principale,
Chef du Contentieux,
de l'Éthique et Conformité
et Secrétaire aux affaires



Victoria A. Stazio

Victoria Stazio
Directrice, Éthique et Conformité

Surveillance de notre Code

Notre code interactif :

- Consultez notre Code interactif qui comprend des liens vers les politiques de soutien de Republic et d'autres ressources en visitant le site intranet de Republic.

Acceptation :

- Les nouveaux employés et les employés actuels sont tenus de reconnaître qu'ils ont lu et compris le Code et les politiques et procédures connexes de l'Entreprise, et qu'ils s'y conforment.

Demande de dérogation :

- Dans certains cas, les employés peuvent présenter une demande de dérogation à une disposition du présent Code. Toutes les demandes de dérogation doivent être adressées par écrit au bureau d'Éthique et Conformité à EthicsandCompliance@RepublicServices.com.
- Aucune dérogation ne peut être faite pour un dirigeant ou un membre de notre conseil d'administration, sauf si notre conseil d'administration y consent, et ces dérogations doivent être divulguées comme requis par la loi.

Amendements à notre Code :

- Notre conseil d'administration est responsable de l'approbation et de la modification de ce Code.
- L'Entreprise peut réviser ou mettre à jour le Code en raison de modifications apportées à la loi, à nos politiques et à nos pratiques commerciales.

BUREAU D'ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Votre équipe d'Éthique et Conformité est là pour vous aider en :

- Fournissant des conseils sur la façon d'appliquer ce Code ou n'importe quelle politique de l'entreprise;
- Offrant de la formation sur l'éthique et la conformité;

- Recevant les signalements de toutes les violations réelles ou présumées de notre Code, des politiques de l'Entreprise et de la loi – y compris les signalements à la ligne INFO-ALERTE;
- Attribuant les rapports reçus pour enquête et en veillant à ce que les enquêtes soient menées en temps opportun et de manière approfondie.
- Ressource : EthicsandCompliance@RepublicServices.com

Consultation des politiques et des ressources

Voici une liste de politiques clés qui prennent en charge certains sujets dans le Code. Un index complet de toutes les politiques et copies se trouve sur notre site intranet sous le Manuel des politiques et procédures (MPP). Si vous avez des questions ou avez besoin de conseils supplémentaires, veuillez contacter votre gestionnaire, votre partenaire RH, le Service juridique ou le bureau d'Éthique et Conformité.

Politique sur l'Americans with Disabilities Act

Politique antitrust

Politique de lutte contre le harcèlement

Politique sur les contributions de bienfaisance

Politique sur les conflits d'intérêts

Politique sur les lieux de travail sans drogue ni alcool

Politique de conformité environnementale

Politique sur les cadeaux, divertissements et autres avantages

Politique sur les technologies de l'information

Politique sur les délits d'initiés

Politique sur les congés pour raisons familiales et/ou médicales

Politique de non-discrimination et d'égalité des chances en matière d'emploi

Politique sur le financement des partis politiques

Politique régissant la divulgation loyale

Politique sur les transactions entre parties liées

Safeguarding Confidential Information Policy

Politique sur la sécurité

Politique sur les médias sociaux et les activités sur le Web

Politique sur la violence et les armes en milieu de travail

Chez Republic Services, nous nous engageons à respecter les normes d'éthique en affaires les plus élevées et nous comptons sur chaque employé pour faire le bon choix, chaque jour, à chaque fois.

Vous avez des questions, des préoccupations ou l'impression que quelque chose est contraire à l'éthique ou incompatible avec nos valeurs, nos politiques ou notre Code de déontologie et de conduite des affaires? **PARLEZ-EN RAPIDEMENT.**

Vous serez **ÉCOUTÉ** et les mesures appropriées seront prises.

VOUS COMPTEZ et vous jouez un rôle important dans le maintien de notre culture hautement éthique et conforme.

Nous sommes là pour vous!

Parlez directement à l'une des personnes suivantes :

Votre supérieur immédiat ou un autre responsable au : **Ressources humaines • Service Juridique • Bureau d'Éthique et Conformité.**



Appelez la ligne confidentielle
INFO-ALERTE au
1-866-3-AWARE-4



Accédez en ligne à la ligne confidentielle
INFO-ALERTE à l'adresse suivante :
[AWARELINE.RepublicServices.com](https://www.AWARELINE.RepublicServices.com)

Notre politique de non représailles

Peu importe comment vous choisissez de communiquer, l'Entreprise n'autorise pas les représailles ou l'intimidation contre quiconque qui signale une préoccupation, soulève une question de conformité, cherche un conseil ou coopère à une enquête.



QUAND VOUS PARLEZ FRANCHEMENT, ON VOUS ENTEND : VOUS ÊTES IMPORTANT



Ce Code est destiné à vous fournir des conseils sur la façon de mettre nos valeurs à l'oeuvre chaque jour. Au fur et à mesure que nous nous montrons présents pour nos clients, nos communautés, notre environnement et chacun de nous, faisons le choix de vivre nos valeurs et d'agir avec intégrité dans chaque décision.

Si vous avez besoin de conseils, d'outils ou d'informations pour vous aider à faire ces choix, contactez le bureau d'Éthique et Conformité à [EthicsandCompliance@ RepublicServices.com](mailto:EthicsandCompliance@RepublicServices.com), ou accédez à l'une des autres ressources mises à votre disposition par l'Entreprise.