

# CÓDIGO DE ÉTICA



## Introdução

- Mensagem da Administração — p.3
- Manifesto — p.4
- A quem se destina este Código? — p.5
- Modalidades de aplicação — p.5
  - O papel dos diretores — p.6
  - As nossas regras de ouro — p.7

## Ética no nosso quotidiano



Um ambiente de trabalho **SEGURO E ESTIMULANTE**

— p.8



Agir com **INTEGRIDADE**

— p.12



Conduzir as nossas atividades de forma **RESPONSÁVEL**

— p.20

## O Código na prática

- Linha de Ética (Rubis Integrity Line) — p.27
- E se eu tiver uma questão a que o Código não dê resposta? — p.28







## Mensagem da Gerência

Enquanto interveniente no sector da energia, a Rubis desempenha um papel essencial no desenvolvimento dos países em que opera, contribuindo simultaneamente para a luta contra as alterações climáticas.

Agimos com **responsabilidade e ética há mais de 30 anos**. Trata-se de um trunfo indispensável para preservar a imagem e a reputação do Grupo, mas também para construir o nosso sucesso de amanhã. Para além do cumprimento da legislação dos países em que operamos e das normas internacionais, atribuímos **a maior importância à segurança das nossas atividades, à proteção do ambiente, ao respeito pelos direitos humanos e à luta contra a corrupção**.

O presente Código de Ética enuncia **os princípios e as regras a seguir para respeitar estes valores no quotidiano**. É o reflexo da nossa cultura e a expressão dos nossos compromissos para com todas as nossas partes interessadas em prol de um desenvolvimento sustentável. O presente Código destina-se a servir de referência a todos os trabalhadores do Grupo e define as nossas expectativas e o nosso nível de exigência relativamente a todas as pessoas que pretendam contribuir para o sucesso das nossas atividades. Por isso, cabe a cada um conhecer e compreender os princípios estabelecidos no mesmo, pô-los em prática e transmiti-los junto de todos os que trabalham connosco e para a nossa empresa.

**O compromisso de cada um é a chave do nosso sucesso coletivo**. Em caso de qualquer dúvida sobre as questões abordadas no presente Código, por favor contacte a sua direção ou o Departamento de RSE & Conformidade do Grupo. Na qualidade de Gerentes do Grupo, estamos igualmente atentos a todas as suas questões e contamos com o seu envolvimento de forma plena e sincera!

Gilles Gobin, Jacques Riou e Clarisse Gobin-Swiecznik,  
**Gerentes**



# Manifesto



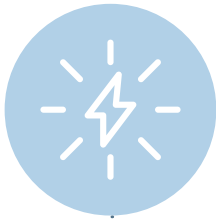
## Somos os AGENTES DA TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

O domínio da cadeia logística, a autonomia e a capacidade de inovação das nossas equipas locais asseguram agilidade e flexibilidade para responder à evolução da procura. Sensibilizamos os nossos clientes, diversificamos a nossa oferta, agindo no sentido de uma transição energética justa em todos os nossos mercados.



## O nosso COMPROMISSO

A nossa atuação inscreve-se no quadro de textos de referência internacionais, nomeadamente, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. Como signatária do Pacto Global das Nações Unidas, **a Rubis compromete-se a integrar no seu quotidiano os seus 10 princípios relativos aos direitos humanos, às normas laborais, ao ambiente e à luta contra a corrupção. Contribuímos também para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.**



## Estamos no NO CORAÇÃO DA ENERGIA

Comprometemo-nos a responder ativamente, no terreno, às necessidades essenciais dos nossos clientes em matéria de energia: deslocação, aquecimento, iluminação, funcionamento da indústria, hotelaria, obras públicas, etc. Não seríamos uma empresa de sucesso se não integrássemos os desafios sociais e ambientais nos nossos objetivos financeiros.



## Somos RESPONSÁVEIS

Estamos presentes em mais de 40 países com um modelo económico descentralizado que incentiva todos a darem o seu melhor. Os nossos quatro princípios orientadores inscrevem-se num cenário de longo prazo:

- agir com integridade e responsabilidade;
- garantir a segurança das nossas atividades;
- agir no sentido de uma transição justa;
- acompanhar o desenvolvimento dos nossos colaboradores.





## A quem se destina ESTE CÓDIGO?

O presente Código de Ética destina-se a todos os colaboradores, equipas dirigentes e administradores do Grupo Rubis, ou seja, a Rubis SCA e todas as filiais controladas pelo Grupo, independentemente do país de localização.

O nosso Código de Ética destina-se igualmente a todas as partes interessadas do Grupo. Na Rubis, pretendemos trabalhar com **parceiros que partilham os nossos compromissos**, a fim de desenvolver relações a longo prazo baseadas na integridade e na confiança. É por isso que esperamos que os nossos parceiros, fornecedores e subcontratantes, clientes e qualquer intermediário

que trabalhe para ou em nome da Rubis, respeitem os nossos valores e os princípios éticos deste Código. Para além dos nossos compromissos e expectativas no que se refere às nossas partes interessadas, **este Código apresenta exemplos práticos**. Trata-se de um guia para a tomada de decisões que deve servir de documento de referência quotidiana.



No entanto, este Código não pode responder de forma exaustiva a todos os tipos de situações encontradas. Não hesite em contactar o seu diretor ou o gestor de Compliance se tiver alguma dúvida sobre questões éticas. Quando necessário, o Código também especifica recursos adicionais para cada temática, bem como pessoas responsáveis.

## Modalidades DE APLICAÇÃO

O respeito pelo presente Código de Ética não é negociável. Espera-se que todos os colaboradores do Grupo Rubis estejam familiarizados com este Código de Ética e respeitem os seus princípios. Qualquer infração destes princípios pode dar origem a sanções disciplinares que podem chegar ao despedimento dos colaboradores do Grupo. Qualquer infração ao presente Código por parte de um parceiro comercial poderá conduzir à cessação da relação comercial.

Este Código de Ética aplica-se em todos os países em que o Grupo desenvolve a sua atividade. No entanto, se alguma das disposições do presente Código for incompatível com a legislação local, deverá falar com o seu ou com o gestor de Compliance analisarem em conjunto possíveis ajustes, de acordo com o Departamento de RSC & Compliance do Grupo.

Se constatar alguma situação que considere violar os princípios do presente Código, deverá comunicá-la. A Rubis compromete-se a proteger qualquer pessoa que tenha efetuado uma denúncia de boa-fé e que não tenha recebido qualquer contrapartida financeira direta em resultado da mesma.

 **PARA MAIS INFORMAÇÃO SOBRE A LINHA DE ÉTICA (Rubis Integrity Line) ver a página 27**



# O papel das **CHEFIAS**

As chefias desempenham um papel fundamental na implementação do Código de Ética na Rubis. Esta função articula-se em torno de três grandes princípios: **exemplaridade, comunicação e saber ouvir atentamente.**

As chefias devem **dar o exemplo**: devem conhecer e respeitar cada um dos princípios deste Código e transformar os nossos valores éticos em realidade, tanto no seu trabalho como nas suas interações com os outros, quer se trate de colaboradores ou de entidades externas.

As chefias devem também **comunicar e promover** este Código e os grandes princípios estabelecidos no mesmo junto das suas equipas e dos nossos parceiros. Nomeadamente, devem assegurar que os membros das suas equipas conheçam o presente Código.

As chefias são as primeiras pessoas a quem se deve recorrer sempre que um colaborador tiver alguma questão sobre um assunto ético. Devem adotar uma atitude de abertura e de ouvinte atento, e dar seguimento a qualquer questão que lhes seja colocada, a fim de promover a eficácia, o bem-estar e o bom funcionamento das nossas equipas. Embora não se espere que sejam especialistas em todas as matérias do Código, as chefias devem garantir que o problema é transmitido ao interlocutor certo: uma pessoa com conhecimentos especializados na matéria em causa (RH, HSE, gestor de Compliance, etc.).

Todos os colaboradores devem sentir-se à vontade para partilhar as suas opiniões, questões ou preocupações. As chefias devem respeitar estes princípios e a palavra de todos. Os alertas éticos também são passíveis de envio às chefias no âmbito **no âmbito da Linha de Ética (Rubis Integrity Line).**

Respeitando os requisitos de confidencialidade, as chefias devem **dar seguimento ao alerta** que lhes tiver sido relatado, contactando, nomeadamente, o gestor de Compliance.







# As nossas regras de ouro

## UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E ESTIMULANTE

Estamos todos envolvidos diariamente no sentido de que a saúde das pessoas e a segurança das nossas atividades sejam a prioridade absoluta da Rubis.

Tratamos todos com respeito e cordialidade.

Asseguramos a manutenção de um ambiente de trabalho inclusivo em todas as circunstâncias.

Lutamos contra a discriminação e o assédio em todas as suas formas.



## AGIR COM INTEGRIDADE

Cumprimos estritamente as leis e a regulamentação e respeitamos as sanções internacionais.

Combatemos a corrupção sob todas as suas formas.

Praticamos uma concorrência leal face aos nossos concorrentes.

Não toleramos qualquer forma de fraude.

Agimos no interesse da Rubis, sempre de forma ética e transparente.



## CONDUZIR AS NOSSAS ATIVIDADES DE FORMA RESPONSÁVEL

Conduzimos as nossas atividades respeitando os direitos humanos fundamentais e a legislação laboral.

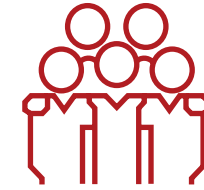
Recolhemos dados pessoais apenas quando necessário e utilizamo-los de forma responsável.

Estamos atentos ao impacto das nossas atividades nas populações e no planeta.

Asseguramos que os nossos parceiros respeitam as nossas normas éticas.



# Um ambiente de trabalho **SEGURO E ESTIMULANTE**



- 1 → Saúde e Segurança
- 2 → Qualidade de vida no trabalho
- 3 → Discriminação e assédio

507





1 ▾

# Saúde e segurança

A saúde e a segurança das nossas equipas, das comunidades e das pessoas que vivem perto das nossas instalações e de todas as nossas partes interessadas são uma prioridade absoluta para a Rubis. Esperamos que também seja uma prioridade no dia a dia de todos os nossos colaboradores.

## Os nossos compromissos

Cada entidade do Grupo implementa procedimentos e elevados padrões de segurança que se aplicam a todos os seus colaboradores, subcontratados ou prestadores de serviços que trabalham nas suas instalações.

O Grupo implementou um sistema de melhoramento contínuo para medidas de segurança e de proteção ambiental, dando ênfase à formação e à responsabilização das suas equipas.

## As nossas expectativas

Qualquer pessoa que trabalhe em instalações do Grupo deve familiarizar-se com as regras de segurança logo que chegue ao local.

Os colaboradores devem também frequentar todas as ações de formação obrigatórias em matéria de saúde e segurança.

Logo que surja uma situação potencialmente perigosa, esta deve ser comunicada ao responsável pela saúde/segurança da instalação que tenha a responsabilidade da implementação das medidas adequadas para garantir a segurança e a proteção das pessoas.

### Na prática

— Durante uma visita a uma instalação da Rubis, reparo num cabo elétrico desprotegido pendente do teto. Não há ninguém por perto, nem cabo de segurança, nem sinais que indiquem uma situação perigosa. O que fazer?

Quando surge uma situação de perigo, a segurança é a prioridade absoluta. Certifique-se de que ninguém nas imediações está em perigo imediato. Em seguida, informe o responsável da instalação, ou, se necessário, o responsável de saúde e segurança no local, para que possam ser tomadas medidas de segurança adequadas.

— Um convidado externo a efetuar uma primeira visita chegou muito atrasado para uma reunião com o responsável da instalação onde trabalho. Podemos apresentar as regras de segurança imediatamente após a nossa reunião?

Todas as pessoas externas devem ser informadas das regras de segurança do local no momento da sua chegada. O incumprimento dos procedimentos de segurança pode ter consequências graves. O seu convidado deve cumprir todos os procedimentos aplicáveis antes da reunião, quer se trate de matéria de formação em segurança, quer da utilização de equipamento de proteção individual (EPI). Na Rubis a segurança não é negociável.



### FOCO

Em 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) consagrou a saúde e a segurança no trabalho como um «direito fundamental». Ao tornarem-se fundamentais, as Convenções 155 e 187 obrigam todos os Estados membros da OIT a respeitar e a promover o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável.



2

## Qualidade de vida no trabalho

O Grupo Rubis está atento ao bem-estar dos seus colaboradores. Mais do que uma simples questão de saúde, a qualidade de vida no trabalho é também um fator crucial para a realização profissional dos nossos colaboradores.

### Os nossos compromissos

Enquanto empregador, a Rubis está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho seguro onde todos são tratados com respeito, abertura e cordialidade, e onde é preservado o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada. Comprometemo-nos a respeitar o horário de trabalho regulamentar e a manter ritmos de trabalho razoáveis.

Todos devem poder prosperar e desenvolver-se nas melhores condições possíveis. A diversidade das nossas equipas é um trunfo que cultivamos e reforçamos graças à integração de todos num ambiente inclusivo em que o trabalho de cada um é valorizado. Todos devem poder sentir que são levados em consideração e incluídos, tanto no local de trabalho como em eventos informais à margem do trabalho. Nomeadamente, a inclusão de pessoas em situação de deficiência, seja de que tipo for, é uma prioridade para a Rubis.

### As nossas expectativas

Cada colaborador deve agir com respeito relativamente aos seus colegas, aos nossos clientes, aos nossos fornecedores, subcontratantes, concorrentes, aos membros das comunidades locais e qualquer outra parte interessada da empresa. Todos desempenham um papel ativo na criação de um ambiente inclusivo em que as diferenças são tidas em conta e valorizadas.

### Na prática

— Enquanto estávamos a falar entre francófonos, uma pessoa que não fala francês juntou-se à reunião. Os meus colegas continuaram a conversa em francês – certamente não se tinham apercebido de que nem toda a gente percebia esta língua. O que devo fazer?

É importante que todos se sintam à vontade durante as reuniões e as comunicações, tanto formais como informais. Para tal, é necessário garantir que todos possam participar em pé de igualdade nas comunicações. Não hesite em interromper os seus colegas para lhes recordar que nem toda a gente percebe francês e propor que a discussão prossiga numa língua que todos os presentes compreendam.

— Um prestador de serviços externo desrespeita regularmente o meu colega quando faz entregas, criando tensão no departamento. O que fazer?

O respeito é um valor fundamental para a Rubis, tanto no seio das nossas equipas como entre as nossas equipas e os nossos parceiros. Se uma simples conversa não permitir resolver os problemas interpessoais, levante a questão junto do seu Diretor-Geral ou do gestor de Compliance.



### Utilização responsável dos instrumentos de comunicação

As comunicações através das ferramentas digitais internas (plataformas de colaboração, e-mail, etc.) devem ser respeitosas e isentas de linguagem ofensiva, agressiva ou discriminatória ou de linguagem que possa ser entendida como assédio.

Os anúncios e as comunicações oficiais nas redes sociais externas devem ser reservados aos serviços autorizados (Direção-Geral, serviços de comunicação, etc.).

As publicações individuais dos colaboradores nas redes sociais nunca devem conter informações confidenciais ou apresentar de forma inexacta o seu papel na empresa.







3

## Discriminação e assédio

O respeito é um princípio fundamental do nosso Grupo. A discriminação e o assédio em todas as suas formas não são tolerados na Rubis.


### Os nossos compromissos

Estamos empenhados em proteger e promover a equidade a partir do momento em que os colaboradores são recrutados e ao longo de toda a sua carreira. Garantimos que todas as decisões relacionadas com o emprego (recrutamento, mobilidade, promoção ou aumento) são equitativas. Qualquer tratamento que lese um colaborador com base numa característica protegida constitui **discriminação** e é proibido.

### As nossas expectativas

A Rubis não aceita qualquer forma de assédio. Não são tolerados quaisquer atos de intimidação, violência física, psicológica ou sexual, ou qualquer outra forma de assédio. Isto aplica-se não só ao local de trabalho, mas também às relações com as partes interessadas externas, aos eventos profissionais e às comunicações entre colaboradores.

Todos os colaboradores devem sempre **agir com respeito** para com os outros. Qualquer pessoa que seja vítima ou testemunha de um comportamento inadequado é encorajada a comunicar esse facto à sua chefia ou ao responsável de Recursos Humanos. Estas situações serão tratadas com total confidencialidade e com respeito por cada indivíduo.

 **PARA MAIS INFORMAÇÃO SOBRE A LINHA DE ÉTICA (Rubis Integrity Line)** ver a página 27

### Na prática

— O meu responsável hierárquico pode ter uma atitude muito intimidante. Sei que é para nos incitar a fazer um bom trabalho, mas, por vezes, pode ser muito humilhante, o que prejudica a moral de toda a equipa. O que posso fazer?

O papel do seu responsável hierárquico é estimular e motivar a sua equipa a fazer o trabalho de qualidade que a Rubis espera de todos. Assim, é perfeitamente justificável que avalie o desempenho dos membros da equipa ou faça comentários a esse respeito. No entanto, uma chefia deve também tratar a sua equipa com respeito e agir de forma adequada. Se achar que não está a ser tratado de forma profissional, deve tentar falar com ele sobre o assunto. Pode também consultar o seu responsável de Recursos Humanos. Um bom ambiente de trabalho exige o envolvimento e o apoio de todos, tanto dos responsáveis como das equipas.



### O que é discriminação?

A discriminação inclui qualquer distinção, exclusão ou preferência com base numa característica protegida: origem social ou étnica, identidade ou expressão de género, orientação sexual, estado de saúde, eventual deficiência, opiniões políticas, crenças religiosas ou situação familiar.

### O que é assédio moral?

O assédio moral assume a forma de atos repetidos que podem levar a uma degradação das condições de trabalho da vítima, podendo resultar num atentado aos seus direitos e à sua dignidade, numa alteração da sua saúde física ou mental ou numa ameaça ao seu desenvolvimento profissional.

### O que é assédio sexual?

O assédio sexual consiste em impor a uma pessoa comentários ou comportamentos de conotação sexual ou sexista que atentem contra a sua dignidade devido à sua natureza degradante ou humilhante, ou que criem uma situação intimidante, hostil ou ofensiva para a mesma.



# Agir com **INTEGRIDADE**



- 1 → Respeitar as leis, a regulamentação e as políticas internas
- 2 → Prevenir a corrupção e o tráfico de influências
- 3 → Gerir os conflitos de interesses
- 4 → Respeitar as regras da legislação da concorrência
- 5 → Proteger a informação confidencial
- 6 → Lutar contra a fraude, o branqueamento de capitais e o desvio de fundos
- 7 → Representação de interesses e financiamento da vida política





1 ▾

# Respeitar as leis, a regulamentação e as políticas internas

O respeito contínuo das numerosas normas nacionais e internacionais aplicáveis às nossas atividades é essencial para o exercício das nossas atividades.

## Os nossos compromissos

Na Rubis, **respeitamos as leis e a regulamentação** em vigor em cada um dos países em que operamos.

Respeitamos as regras do comércio internacional e as **sanções internacionais** aplicáveis, nomeadamente no que diz respeito a zonas de guerra e/ou zonas sob embargo.

## As nossas expectativas

Os colaboradores devem **cumprir em todas as circunstâncias a regulamentação aplicável** às atividades do Grupo, bem como os procedimentos internos da Rubis. Se tiver alguma dúvida ou questão, contacte a sua chefia ou um especialista para saber que medidas tomar.

Os nossos fornecedores e parceiros comerciais devem também respeitar as regras e as normas aplicáveis no âmbito das suas atividades com o Grupo.

### Na prática

#### — Foram impostas novas sanções internacionais a um país estrangeiro onde está sediado um dos meus fornecedores. Como posso saber se a minha relação com esse fornecedor é afetada?

A sua relação com esse fornecedor pode não ser afetada, uma vez que as sanções podem ser limitadas a pessoas, entidades, produtos ou atividades específicas. No entanto, consulte o gestor de Compliance, que irá ajudá-lo a verificar, em regime de caso a caso, se o seu fornecedor não é afetado pelas novas sanções.



#### O que é uma sanção internacional?

As sanções internacionais são regulamentações emitidas pelos Estados ou por organizações internacionais face a outros Estados, pessoas singulares ou coletivas ou outras entidades.

Estas medidas assumem a forma de proibições e restrições ao comércio de bens, tecnologias ou serviços específicos com determinados países, medidas de congelamento de fundos e recursos económicos e, por vezes, restrições ao acesso a serviços financeiros. Estas medidas, que devem ser escrupulosamente respeitadas em todas as circunstâncias, são complexas e evolutivas. Isto significa que, antes de celebrar qualquer contrato com terceiros, devemos assegurar que é possível a Rubis fazer negócios com os mesmos. Esteja atento e procure aconselhamento.





2

## Prevenir a corrupção e o tráfico de influências

A corrupção e o tráfico de influências são práticas contrárias aos nossos valores e constituem infrações estritamente punidas nos países em que operamos. Para além disso, podem prejudicar as relações de confiança que nos ligam aos nossos parceiros e aos nossos clientes. Adicionalmente, ficaríamos também expostos a coimas significativas, à perda de licenças de exploração, à exclusão de determinados mercados, a sanções penais e manchariam a nossa reputação.

### Os nossos compromissos

Nós **recusamos a corrupção** sob todas as suas formas. Não oferecemos nem aceitamos dinheiro, presentes ou qualquer outra vantagem indevida para influenciar uma tomada de decisão. Estamos particularmente atentos quando interagimos com funcionários públicos e **proibimos pagamentos de facilitação**.

### As nossas expectativas

Os colaboradores nunca devem oferecer vantagens indevidas para obter uma decisão favorável para o Grupo, nem aceitar conceder um favor a terceiros.

A Rubis espera que os seus parceiros comerciais e os seus beneficiários de ações sociais respeitem a proibição da corrupção e do tráfico de influências.

### Na prática

— No âmbito de um procedimento administrativo, um funcionário público bloqueia o meu pedido e diz-me que o processo irá avançar mais rapidamente se eu lhe pagar uma importância em dinheiro. O que fazer?

Esse funcionário público está a pedir-lhe um pagamento de facilitação. Por funcionário público entende-se qualquer pessoa que trabalhe numa instituição pública ou que tenha sido eleita para o cargo. Neste caso em concreto, recuse o pedido, especificando que a sua empresa e a regulamentação não autorizam pagamentos não oficiais. Em seguida, comunique o incidente o mais rapidamente possível ao seu Diretor Geral e ao gestor de Compliance.

— Estou a planear convidar um cliente para almoçar para fazer um balanço anual. Mas o cliente acaba de publicar um concurso no qual iremos participar. Continua a ser possível convidá-lo?

O contexto é um fator a ter em conta quando se enviam presentes ou se fazem convites. Neste caso, será melhor adiar a sua ideia de almoço e organizar uma reunião no seu escritório para fazer o balanço do ano que passou.



### Para informação adicional

O Guia Anticorrupção da Rubis (disponível em [www.rubis.fr](http://www.rubis.fr)) e as suas fichas de informação prática pormenorizam as nossas regras para prevenção da corrupção.



### FOCO

#### Presentes e convites

Oferecer ou receber um presente ou um convite faz parte da conduta comercial normal. No entanto, é importante manter-se vigilante, uma vez que estes atos podem ser manobrados de forma abusiva. As ofertas e os convites de ou a funcionários públicos são, por princípio, proibidos, exceto em circunstâncias muito excecionais.

**PARA MAIS INFORMAÇÃO**, consulte o Guia Anticorrupção (página 12), a ficha de informação prática sobre Presentes e Convites ou contacte o gestor de Compliance.







3

## Gerir os conflitos de interesses

Os conflitos de interesses não constituem uma infração por si só. No entanto, dão origem a decisões profissionais questionáveis e podem ser fonte de infrações como a corrupção. Assim, a mera aparência de um conflito de interesses pode afetar a reputação da Rubis e a confiança das nossas partes interessadas.

### Os nossos compromissos

Os conflitos de interesses declarados pelos colaboradores são **geridos com toda a confidencialidade** pelos diretores, gestor de Compliance e Diretor Geral com o apoio, se necessário, do responsável de Recursos Humanos. São procuradas soluções adaptadas a cada situação, com a participação do colaborador em causa.

### As nossas expectativas

Os colaboradores devem ser proativos e **comunicar à sua chefia e ao gestor de Compliance qualquer situação de conflito de interesses**, mesmo que seja potencial. Isto permite a adoção de soluções proporcionadas em tempo útil. As situações que podem dar origem a um conflito de interesses são variadas. Por exemplo:

- um colaborador que tenha uma relação pessoal (familiar, romântica, etc.) dentro da empresa ou com um prestador de serviços, fornecedor, cliente, candidato a emprego, etc.;
- um colaborador que tenha um interesse financeiro num prestador de serviços, fornecedor, cliente, etc.;
- um colaborador que receba numerosos convites para eventos e se sinta em dívida para com a pessoa que o convida.

### Na prática

— Convidei uma amiga para se candidatar a uma vaga na Rubis porque ela seria perfeita para o lugar. Se for selecionada, teremos de trabalhar em conjunto em determinados projetos. Isto é permitido?

Ter uma ligação com um candidato a emprego não é problemático por si só. No entanto, não deve participar no processo de recrutamento, uma vez que a sua amizade com a candidata poderia influenciar a sua imparcialidade. O facto de o cargo estar sob a sua responsabilidade também pode representar um risco. Informe o departamento de Recursos Humanos da sua amizade com a candidata, e este tomará as disposições necessárias.

— Trabalho no departamento de Trabalho da minha entidade. Lançámos um concurso e foi apresentada uma proposta por uma empresa em que trabalha um membro da minha família. O que devo fazer?

Comunique a situação à sua chefia e ao gestor de Compliance. Este irá determinar se a sua ligação familiar pode entrar em conflito com os interesses da sua entidade. Em caso afirmativo, deverá deixar que sejam a sua chefia e os seus colegas a gerir este concurso e não participar no processo.





4 ▾

## Respeitar as regras da legislação da concorrência

A confiança dos nossos clientes é fundamentada, nomeadamente, na nossa participação leal no mundo dos negócios, o que inclui o respeito pelas regras da concorrência. As pesadas sanções previstas para as pessoas singulares e para as empresas por práticas anticoncorrenciais podem afetar significativamente a nossa reputação.

### Os nossos compromissos

Promovemos relações comerciais transparentes, leais e íntegras. A nossa posição nos nossos mercados assenta sobre a qualidade dos nossos produtos, dos nossos serviços e da nossa relação com os clientes. **Rejeitamos as práticas anticoncorrenciais (cartéis, troca de informação sensível, abuso de posição dominante)** e respeitamos as regras da legislação da concorrência.

### As nossas expectativas

Os colaboradores devem **respeitar as regras da legislação da concorrência, ou respeitar as práticas de concorrência leal geralmente aceites nos países em que essa regulamentação não existe ou está pouco desenvolvida**, e saber identificar as situações de risco. Devem, nomeadamente, exercer a máxima vigilância quando tiverem de trabalhar lado a lado com colaboradores de empresas do mesmo sector de atividade.

### Na prática

#### — Durante uma reunião de empresas do sector, uma pessoa fala sobre as margens comerciais associadas a um produto. O que fazer?

É estritamente proibido partilhar informações sensíveis (preços, custos, volumes de vendas, estratégias comerciais, etc.) com concorrentes. Deve sair imediatamente da reunião, pedir que a sua saída seja formalmente registada e informar a sua chefia e o gestor de Compliance da sua entidade.

#### — Acabo de recrutar um novo membro para a minha equipa, que, anteriormente, trabalhava para a concorrência. Propõe-me partilhar a estratégia empresarial pormenorizada do seu anterior empregador. O que fazer?

É normal capitalizar a experiência do seu novo colaborador. No entanto, recorde-lhe que é proibido explorar informações confidenciais sobre o seu antigo empregador e recorde aos seus colegas que não devem solicitar este tipo de informação.



### FOCO

#### Exemplos de situações de risco

- À margem de uma reunião oficial de empresas do seu sector de atividade, almoça com pessoas que trabalham para os seus concorrentes.
- Num enquadramento privado, encontra um colaborador de um concorrente e iniciam uma conversa sobre os desafios enfrentados pelas vossas respetivas empresas.
- A sua empresa tem uma situação de monopólio ou de quase-monopólio num mercado.
- A sua empresa é candidata num processo de aquisição de uma empresa concorrente.

#### Exemplos de práticas proibidas

- **Cartéis:** são proibidos os acordos ou práticas concertadas que tenham por objeto ou efeito impedir ou falsear a concorrência. Por exemplo, é proibida a partilha de informação sensível entre concorrentes (preços, custos, volumes de vendas, estratégias comerciais, etc.).
- **Abuso de posição dominante:** quando uma empresa tem uma posição dominante, são proibidas as práticas que visem restringir ou eliminar a concorrência. Isto aplica-se, por exemplo, à recusa de vender a um concorrente, aos descontos de fidelização, aos preços muito baixos ou excessivos, etc.





5

## Proteger a informação confidencial

A confidencialidade e a proteção da informação são princípios essenciais da Rubis. As nossas equipas, os nossos clientes e os nossos parceiros confiam em nós para a proteção da informação que nos confiam. Além disso, sendo a Rubis uma empresa cotada em bolsa, estamos sujeitos a regras precisas e rigorosas em matéria de gestão de **informação privilegiada** a fim de evitar **abuso de informação privilegiada**.

### Os nossos compromissos

Comprometemo-nos a implementar todas as medidas necessárias que visem proteger a **informação confidencial** em nossa posse. Comprometemo-nos igualmente a fornecer, de forma exata, precisa e sincera, a nossa informação de natureza contabilística, financeira e não financeira, em conformidade com os requisitos legais e os procedimentos e dispositivos de controlo interno desenvolvidos pelo Grupo.

### As nossas expectativas

Todas as pessoas da Rubis devem respeitar as regras que regulam a difusão de informação dentro do Grupo. Do desrespeito destas regras podem resultar consequências nefastas para os interesses da Rubis. Alguma informação pode ser partilhada livremente dentro da Rubis, enquanto outra informação mais protegida deve ser mantida no seio de uma equipa ou no âmbito de um projeto.

Os colaboradores e os prestadores de serviços que tenham conhecimento de **informação classificada como privilegiada pela Rubis** não devem utilizar ou comunicar essa informação e devem abster-se de fazer qualquer recomendação relativa às ações da Rubis até à publicação dessa informação pelo Grupo. O desrespeito deste princípio pode constituir **abuso de informação privilegiada**.

### Na prática

— A Rubis está a preparar-se para lançar um novo projeto no qual tenho estado a trabalhar há vários meses. Durante uma conversa com antigos colegas, falamos sobre este projeto que está finalmente a ser concretizado. Tenho o direito de falar sobre isso?

Se estiver a falar com pessoas externas à empresa deve ter muito cuidado para não mencionar dados confidenciais. Se estiver num local público, nunca fale sobre dados confidenciais, incluindo com colegas ou prestadores de serviços. Este princípio também se aplica no que diz respeito aos seus colegas da Rubis, uma vez que determinada informação deve ser mantida no seio de uma equipa ou no âmbito de um projeto. De uma maneira geral, é essencial evitar revelar qualquer informação que não tenha sido tornada pública pela Rubis.

— Acabei de encontrar na Internet uma planta de uma das instalações industriais do Grupo. Penso que esta planta não deveria ser tornada pública. O que fazer?

A atitude correta a tomar é informar imediatamente a sua chefia ou o Diretor Geral ou o Diretor-Geral da sua entidade.

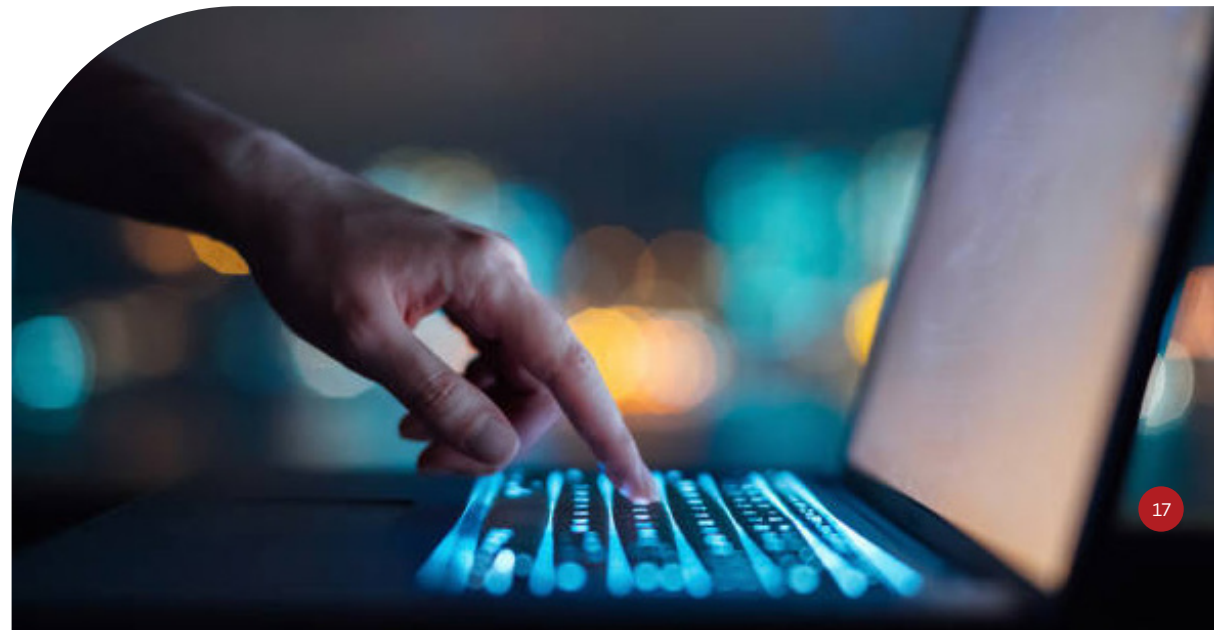


### O que é informação privilegiada?

Informação privilegiada é informação precisa e não pública relacionada (direta ou indiretamente) com a Rubis que, se fosse tornada pública, seria suscetível de ter uma influência significativa na cotação da bolsa das ações da Rubis. Pode ver informação adicional no Código de deontologia borseira da Rubis.

### O que é abuso de informação privilegiada?

Trata-se de uma infração cometida por uma pessoa que tenha conhecimento de informação privilegiada e que a utilize ou comunique (direta ou indiretamente) com vista a uma transação de ações da Rubis.





6 ▾

## Combater a fraude, o branqueamento de capitais e o desvio de fundos

A fraude, o branqueamento de capitais e o desvio de fundos constituem atentados graves à integridade comercial que podem prejudicar significativamente a reputação ou os resultados da Rubis.

### Os nossos compromissos

Em todas as nossas atividades, estamos empenhados em **combater todas as formas de fraude** e em respeitar a legislação nacional e a regulamentação internacional que nos são aplicáveis para a sua prevenção.

Certificamo-nos de que trabalhamos com clientes que têm atividades legítimas e efetuamos **verificações dos nossos prestadores de serviços e fornecedores** em função do nível de risco antes de estabelecer uma relação comercial.

### As nossas expectativas

Todos os colaboradores devem prestar atenção ao respeito das regras de controlo interno do Grupo. Em particular, todas as transações devem ser devidamente registadas e documentadas. Os procedimentos de controlo e de auditoria devem ser escrupulosamente aplicados.

Deve ser comunicado qualquer comportamento, irregularidade ou situação que possa indicar uma intenção de cometer fraude, desviar fundos ou praticar um ato de **branqueamento de capitais**.

### Na prática

— Durante uma entrega efetuada por um dos meus fornecedores habituais, ele repara que falta uma parte da encomenda. Pede-me para assinar a nota de entrega e diz que me irá entregar o resto da encomenda no prazo de uma semana, sem falta. O que fazer?

A assinatura de faturas ou notas de entrega incorretas com conhecimento de causa pode equivaler a fraude, prejudicando a imagem do Grupo e expondo os colaboradores a risco de sanções. Rejeite a proposta e solicite ao fornecedor que preencha uma nota de entrega correspondente às quantidades entregues. Se tiver razões para acreditar que o fornecedor está a tentar defraudá-lo intencionalmente, fale com a sua chefia.

— Um fornecedor, que sei estar sediado no Reino Unido, pede para ser pago numa conta nas Ilhas Virgens. O que fazer?

Esteja sistematicamente atento quando receber uma fatura ou dados bancários de um fornecedor, verificando se estes correspondem realmente à identidade do fornecedor. Além disso, neste exemplo, a localização da conta bancária num paraíso fiscal pode sugerir a existência de risco de fraude ou de branqueamento de capitais. Se tiver dúvidas, não proceda ao pagamento e contacte a sua chefia ou gestor de Compliance



### O que é fraude?

A fraude consiste num ato ou omissão destinados a obter vantagem, contornando as leis e os regulamentos. São exemplos de fraude a falsificação de faturas e o roubo de material. Um erro cometido de boa-fé pode, por vezes, constituir fraude.

### O que é branqueamento de capitais?

O branqueamento de capitais é um delito que consiste em dissimular a origem de um montante de dinheiro proveniente de atividades ilegais.







7

## Representação de interesses e financiamento da vida política

A representação de interesses junto das autoridades, vulgarmente designada por lobbying, faz parte do funcionamento normal de uma empresa. O contacto com os decisores públicos permite por vezes à Rubis fazer ouvir a sua voz e fornecer esclarecimentos sobre as especificidades das nossas atividades. No entanto, devemos estar atentos quando representamos os interesses da Rubis e agir com prudência para evitar qualquer suspeita em relação ao Grupo ou a qualquer uma das suas entidades.

### Os nossos compromissos

As nossas **iniciativas em matéria de lobbying** devem ser transparentes e realizadas com respeito da regulamentação aplicável. Analisamos a integridade de todos os prestadores de serviços solicitados para ações de lobbying. Proibimos qualquer ação de representação de interesses que vise influenciar direta ou indiretamente uma decisão pública em troca de vantagens indevidas. Nenhuma empresa do Grupo fornece fundos ou serviços a um partido político, ou a um titular ou candidato a um cargo público.

### As nossas expectativas

Qualquer pessoa que represente e defenda os interesses do Grupo junto de organismos públicos e autoridades locais deve **atuar de forma legal, ética e transparente**, quer seja um colaborador do Grupo ou aja em nome da Rubis. No caso de um representante de um organismo público contactar diretamente um colaborador ou uma pessoa que represente a empresa, estes deverão obrigatoriamente contactar uma pessoa responsável pelos assuntos públicos, o gestor de Compliance ou o Diretor Geral da entidade.

### Na prática

— Sendo colaborador da Rubis, um político local convida-me a participar num evento. Não sou responsável da comunicação nem Diretor Geral, pelo que não sou responsável pela representação externa da empresa. O que fazer?

Qualquer que seja a sua função na Rubis, pode ser visto por pessoas externas como porta-voz da empresa. Este facto pode constituir uma representação de interesses. Antes de aceitar este tipo de convite ou de falar em nome da Rubis, contacte o Diretor Geral da sua entidade. Se participar, terá de redigir (ou obter) um relatório dos debates realizados durante o evento.



Em alguns países, como a França, nomeadamente, as pessoas que representam os interesses da sua empresa junto dos poderes públicos podem ser qualificadas como representantes de interesses e devem estar inscritas num registo oficial. Se, no âmbito das suas atividades comerciais, tiver de realizar ações semelhantes a lobbying junto de responsáveis públicos (gabinetes ministeriais, parlamentares, etc.), deve verificar junto da sua chefia, do seu departamento jurídico ou do gestor de Compliance quais são as obrigações que lhe incumbem.





# Conduzir as nossas atividades de forma **RESPONSÁVEL**



- 1 → Respeito pelos direitos humanos
- 2 → Gestão responsável de dados pessoais
- 3 → Impacto das nossas atividades no ambiente e nas comunidades
- 4 → Trabalhar de forma responsável com os nossos parceiros comerciais
- 5 → Participar nos nossos projetos locais





1 ▾

# Respeito pelos direitos humanos

A Rubis reconhece o papel da empresa no respeito pelos direitos humanos e preconiza o respeito pelos indivíduos como um princípio de ação. Qualquer violação dos direitos humanos é contrária aos valores da Rubis.

## Os nossos compromissos

A Rubis respeita os direitos humanos reconhecidos internacionalmente em todas as suas atividades, onde quer que o Grupo esteja presente. Estamos particularmente empenhados em respeitar **as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)** para defender a liberdade de associação e de negociação coletiva, para lutar contra a discriminação, para combater todas as formas de trabalho forçado e de trabalho infantil, e para **proteger a saúde e a segurança** no local de trabalho. Isto aplica-se às nossas atividades e aos que trabalham para nós, a fornecedores e subcontratantes.

Como membro do **Pacto Global das Nações Unidas**, a Rubis compromete-se a apresentar anualmente um relatório sobre **a integração dos direitos humanos na estratégia e nas operações da empresa**.

## As nossas expectativas

A Rubis espera que todos os seus colaboradores, assim como os seus fornecedores, subcontratantes e parceiros comerciais, atuem com rigoroso respeito pela dignidade humana.

Qualquer suspeita de atentado aos direitos humanos deve ser imediatamente comunicada, utilizando o a Linha de Ética (Rubis Integrity Line). Rubis Integrity Line. Todos os alertas serão tratados com respeito pelo procedimento de recolha e de tratamento de queixas detalhadas.

 **PARA MAIS INFORMAÇÃO SOBRE A LINHA DE ÉTICA (Rubis Integrity Line)** ver a página 27

### Na prática

— **Falando com um subcontratante, fico a saber que os seus colaboradores são obrigados a fazer muitas horas extraordinárias. Não tenho a certeza de que sejam pagas. O que fazer?**

Estamos empenhados em trabalhar com parceiros que respeitem os direitos dos seus trabalhadores. Se constatar uma violação dos direitos humanos por parte de um dos nossos subcontratantes, fale com a sua chefia ou com o gestor de Compliance.

— **De acordo com a legislação local a que está submetida a entidade em que trabalho, é proibido constituir sindicatos. No entanto, a Rubis respeita a liberdade de associação e de negociação coletiva.**

Nos países onde os sindicatos são proibidos, as empresas podem criar outros sistemas para incentivar o diálogo social: organizar eleições de representantes do pessoal, criar um comité de discussão entre os representantes e a Direção, solicitar a opinião dos colaboradores sobre questões que lhes digam respeito, etc. Contacte o responsável do Recursos Humanos para discutir estas opções.



United Nations  
Global Compact



FOCO

### O que é o Pacto Global das Nações Unidas?

O Pacto Global das Nações Unidas é um conjunto de princípios em relação aos quais as empresas se podem comprometer. Abrangem os direitos humanos, a luta contra a corrupção e a proteção do ambiente.







2

## Gestão responsável dos dados pessoais

Todas as pessoas têm direito à proteção dos seus dados pessoais. O respeito pelo direito à vida privada exige a implementação de medidas de precaução necessárias sempre que são tratados dados pessoais.

### Os nossos compromissos

Protegemos os dados pessoais que nos são comunicados pelos nossos colaboradores ou por terceiros, em conformidade com a regulamentação aplicável em cada um dos países em que operamos.

Em particular, aplicamos os quatro princípios seguintes:

- **minimização dos dados:** recolhemos apenas os dados estritamente necessários para a finalidade para a qual nos foram confiados;
- **limitação da utilização dos dados:** não utilizamos os dados para finalidades incompatíveis com aquelas para que nos foram confiados;
- **proteção de dados:** tomamos as medidas necessárias para evitar o acesso a dados pessoais por pessoas não autorizadas;
- **respeitar o direito de acesso aos dados:** respondemos sistematicamente aos pedidos legítimos das pessoas a que os dados dizem respeito (acesso, retificação, apagamento dos dados, etc.).

### As nossas expectativas

Os colaboradores da Rubis devem conhecer e aplicar os princípios acima referidos. Se constarem uma falta de proteção dos dados pessoais, devem comunicá-la à sua chefia, ao gestor de Compliance, ou utilizando o a Linha de Ética (Rubis Integrity Line).

 **PARA MAIS INFORMAÇÃO SOBRE A LINHA DE ÉTICA (Rubis Integrity Line) ver a página 27**

### Na prática

— Os processos individuais dos colaboradores são guardados num armário partilhado entre os RH e o Departamento Financeiro. A chave do armário desapareceu e não foi substituída. Há algum problema se o armário não estiver fechado à chave?

Os procesos individuais dos colaboradores dos RH contêm uma grande quantidade de dados pessoais, alguns dos quais podem ser sensíveis (número de identificação nacional, registos médicos, etc.). Por isso, é essencial garantir a confidencialidade dos processos, protegendo o acesso aos mesmos. Além disso, o facto de o armário ser partilhado com um outro departamento constitui uma fonte suplementar de risco, uma vez que pessoal não autorizado pode aceder aos processos dos RH. Tendo em conta esta situação, os processos devem ser guardados num armário fechado à chave, acessível apenas ao pessoal autorizado da equipa de Recursos Humanos.



### O que são dados pessoais?

Qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável constitui um dado pessoal. Trata-se de informações como o apelido, o nome próprio, o endereço (postal, eletrónico), o número de telefone, a matrícula, o número de colaborador, etc.





3



## Impacto das nossas atividades no ambiente e nas comunidades

A Rubis preocupa-se com o impacto das atividades do Grupo no ambiente e nas comunidades. Temos um papel essencial a desempenhar no acesso à energia por parte das populações, algumas das quais ainda não têm acesso à energia, e, para além de contribuímos para a luta contra as alterações climáticas, fazemos com que esta faça parte integrante da nossa estratégia empresarial.

### Os nossos compromissos

Comprometemo-nos a **reduzir as emissões de gases com efeito de estufa das nossas atividades e a publicar os nossos progressos em relação ao nosso Roadmap de RSC**. Também trabalhamos diariamente para reduzir acidentes, derrames ou fugas associados às nossas atividades.

Comprometemo-nos a **respeitar os direitos das comunidades, nomeadamente das populações autóctones, afetadas pela realização das nossas atividades, através do diálogo com os seus representantes**. Em conjunto, debatemos os impactos positivos com que podemos contribuir através das nossas atividades e os impactos negativos de que temos de estar conscientes e reduzir ao máximo.

### As nossas expectativas

Os colaboradores são incentivados a promover os compromissos da Rubis. Todos têm um papel a desempenhar no esforço coletivo do Grupo para reduzir as nossas emissões de carbono e sensibilizar os nossos parceiros.

Qualquer risco ou anomalia não resolvido suscetível de ter um impacto negativo no ambiente ou nas comunidades localizadas perto das instalações deve ser imediatamente comunicado à chefia, ao gestor de Compliance ou através da Linha de Ética (Rubis Integrity Line).

### Na prática

— Durante uma visita a um local, apercebi-me de uma fuga. Não sei o que é, mas está a ser derramado líquido num curso de água. O que fazer?

Levamos muito a sério qualquer incidente que possa ter consequências para o ambiente ou para a saúde das pessoas. Comunique imediatamente o problema à sua chefia ou a um responsável pela saúde e segurança no local. Caso seja constatado um problema grave, é importante comunicar o incidente às autoridades locais e aos representantes das comunidades vizinhas que possam ser afetadas.

— O Grupo está empenhado em reduzir as suas emissões de gases com efeito de estufa e eu gostaria de participar neste esforço. O que poderei fazer, em termos práticos?

Os nossos objetivos de redução de emissões de carbono, descritos em detalhe no nosso Roadmap de RSC, só poderão ser alcançados se todos os dominarmos, coletiva e individualmente. Isto pode ser traduzido em ações concretas para todos nós. Contacte o seu responsável de RSC, que poderá informá-lo a este respeito.







4

## Trabalhar de forma responsável com os nossos parceiros comerciais

Na Rubis, queremos trabalhar com parceiros que partilhem os nossos compromissos. Esperamos que os nossos parceiros comerciais (fornecedores, subcontratantes, intermediários, parceiros de JV, clientes, etc.) que trabalham para a Rubis ou em seu nome respeitem os princípios éticos deste Código.

### Os nossos compromissos

Comprometemo-nos a **promover e a aplicar os princípios deste Código** junto dos nossos parceiros comerciais. Mantemos um diálogo aberto com os mesmos sobre todos os temas abrangidos pelo nosso Código, no âmbito de um processo de melhoria contínua.

Também mostramos aos nossos parceiros, sejam fornecedores, subcontratantes ou intermediários, o mesmo respeito e a mesma consideração que lhes pedimos relativamente às nossas equipas.

Negociamos de forma responsável e transparente, sem abusar da nossa posição. Honramos os nossos compromissos com os nossos fornecedores, prestadores de serviços e subcontratados e pagamos o que devemos dentro dos prazos contratualmente previstos.

### As nossas expectativas

Os nossos colaboradores devem garantir que os nossos parceiros comerciais respeitam os princípios deste Código. Isto significa que o Código deve ser partilhado com todos os nossos parceiros e incluído nos contratos e acordos que nos ligam aos mesmos. Qualquer violação do Código por parte de um fornecedor, subcontratante ou intermediário pode resultar no fim da relação comercial.

Qualquer suspeita de violação do nosso Código de Ética por parte de um parceiro deve ser imediatamente comunicada a um diretor ou através da Rubis Integrity Line.

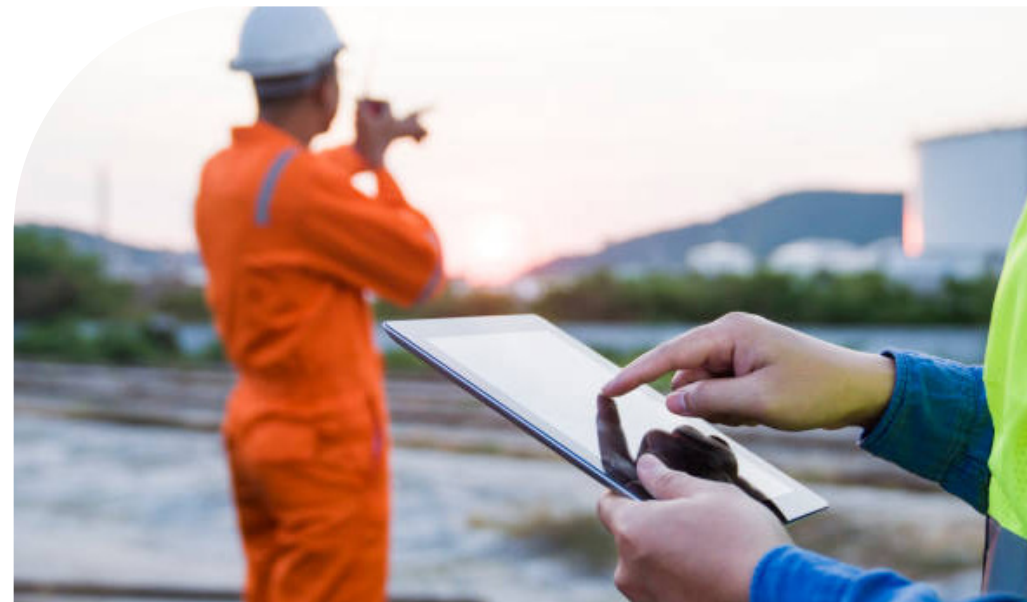


**PARA MAIS INFORMAÇÃO SOBRE A LINHA DE ÉTICA (Rubis Integrity Line), ver a página 27**

### Na prática

— Segundo um relatório de imprensa, os serviços de segurança de um dos nossos fornecedores terão cometido atos de violência contra as comunidades em torno da sua unidade de produção. O que é que devemos fazer?

Não toleramos qualquer atentado aos direitos humanos na nossa cadeia de abastecimento e esperamos que os nossos parceiros respeitem princípios equivalentes aos que são descritos em detalhe neste Código. O seu responsável de RSC e de Compliance, bem como o Diretor Geral da sua entidade, devem ser obrigatoriamente notificados e irão ajudá-lo a identificar as medidas a tomar em caso de constatação de qualquer atentado.







5

## Investir nos nossos projetos locais

Na Rubis, estamos conscientes da nossa responsabilidade social e apoiamos as comunidades nas quais o Grupo está implantado. Para esse fim, incentivamos os nossos colaboradores a propor, lançar e implementar projetos de desenvolvimento local cuja natureza faça com que tenham um impacto positivo nos territórios em que operamos. Estas iniciativas devem estar em conformidade com a legislação local, mas também com as leis e os regulamentos aplicáveis à Rubis.

Permitem-nos também contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

### Na prática

#### ALGUNS PRINCÍPIOS-CHAVE QUE DEVEM RESPEITADOS

- **Transparência:** as associações apoiadas pela Rubis devem estar estabelecidas e ser reconhecidas a nível local, nacional ou internacional.
- **Rastreabilidade:** Todos os donativos (dinheiro, produtos, materiais, etc.) devem ser rastreáveis e ser objeto de recibo da organização beneficiária. Devem ser avaliadas pelo seu justo valor e inscritas nas contas. Os donativos em dinheiro nunca devem ser efetuados em numerário, devendo sempre ser depositados na conta bancária oficial da organização beneficiária. As ações sociais devem ser formalizadas através de uma convenção que descreva o projeto apoiado e preveja o acompanhamento da atribuição dos fundos.
- **Integridade:** os donativos não podem ser feitos em troca de um favor ou de qualquer outra vantagem indevida, o que poderia constituir um ato de corrupção, nem representar um conflito de interesses, ou seja, ser dirigidos a uma associação presidida por um funcionário da Rubis ou por um dos seus familiares próximos. Se a Rubis decidir apoiar uma associação na qual um colaborador da Rubis esteja pessoalmente envolvido, esse colaborador não deverá participar no processo de tomada de decisões.
- **Impacto:** concentramos o nosso tempo, a nossa energia e os nossos recursos em projetos que têm mais probabilidades de ter um forte impacto local positivo.

### FOCO

#### O nosso programa de ação social: compromissos em matéria de saúde e educação

Em conformidade com a vontade do Grupo de se integrar plenamente nas regiões em que opera e de contribuir para o seu desenvolvimento, a Rubis apoia, em parceria com cada uma das suas filiais, projetos associativos no domínios da educação, da saúde e da transição energética. Para além do apoio financeiro, os colaboradores do Grupo são convidados a participar ativamente na vida associativa local através de atividades de patrocínio, angariação de fundos ou eventos comunitários no terreno.







# O Código NA PRÁTICA



- 1 → Linha de Ética (Rubis Integrity Line)
- 2 → E se eu tiver uma questão a que o Código não dê resposta?





1



# Linha de Ética (Rubis Integrity Line)

A comunicação de uma falha, de uma situação anormal ou de uma violação do Código de Ética deve poder ser efetuada de forma simples e confidencial, e não deve representar qualquer risco para o autor da comunicação ou para as pessoas que as testemunhem.

Se constatar qualquer desrespeito do Código de Ética ou da regulamentação aplicável, comunique:

Aceda à plataforma Rubis Integrity Line em <https://rubis.integrityline.org/> ou digitalizando o código QR abaixo.



## A quem?

- O seu **Diretor** (colaboradores) ou o seu **contacto habitual** (parceiros);
- O **gestor de Compliance** da sua entidade;
- Através da Linha de Ética (**Rubis Integrity Line**).

## É confidencial?

Sim, a sua identidade é **estritamente confidencial** e não pode ser partilhada com as pessoas afetadas pelo seu alerta. Para além disso, não pode sofrer **qualquer represália**.

## É anónimo?

Pode manter-se **anónimo**, desde que a legislação do seu país o permita. No entanto, é preciso ter em conta que este procedimento pode aumentar o tempo necessário para analisar e tratar o alerta.

## Estou protegido?

Ao comunicar de **boa-fé** um desrespeito potencial não corre o risco de sofrer qualquer sanção disciplinar. Lembre-se de que o seu alerta não deve ser seguido de qualquer contrapartida financeira por parte de terceiros.



## PARA MAIS INFORMAÇÃO

O procedimento da Linha de Ética, disponível na plataforma Rubis Integrity Line, contém informação detalhada disponível na plataforma contém informação detalhada sobre:

- as condições de utilização do sistema;
- os destinatários das comunicações;
- as etapas de tratamento e de investigação.





## E se eu tiver uma questão a que o Código não dê resposta?

Se se encontrar numa situação difícil e o Código não der uma resposta clara à situação, eis as perguntas que deve fazer a si próprio:

Esta situação é legal?



Esta situação enquadra-se nos valores da Rubis?



Sentir-se-ia à vontade para falar sobre esta situação com alguém que lhe seja próximo, o seu parceiro ou a sua família?



Sentir-se-ia confortável se esta situação fosse abordada publicamente na imprensa?



A resposta «não» a esta pergunta deveria terminar aqui esta reflexão. Não pode agir de forma contrária à lei. Se for testemunha de uma situação ilegal, deverá comunicá-la.

**Se respondeu «não» a qualquer uma destas questões, está potencialmente perante uma situação que é contrária aos princípios deste Código. Contacte a sua chefia, o gestor de Compliance da sua entidade ou utilize a Linha de Ética (Rubis Integrity Line).**

## Contacto

46 rue Boissière - 75116 Paris  
csr@rubis.fr  
+33 (0)1 44 17 95 95  
Maio de 2023

