



CÓDIGO DE ÉTICA DO GRUPO RUBIS

*Este documento é uma tradução do documento original francês e é disponibilizado apenas para fins informativos.
Em todas as questões de divergência de interpretação, a versão original francesa prevalecerá sobre a presente tradução.*

ÍNDICE

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO	3
PREÂMBULO	4
OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA.....	4
VALORES RUBIS.....	4
ÂMBITO DE APLICAÇÃO	4
COMPROMISSO DOS DIRETORES DE SUCURSAIS E OUTRAS INSTALAÇÕES	4
NÃO OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS ÉTICOS DA RUBIS.....	4
1 CONFORMIDADE LEGAL E REGULAMENTAR.....	5
1.1 DISPOSIÇÕES LEGISLATIVAS, REGULAMENTARES E PROCEDIMENTOS INTERNOS.....	5
1.2 CONCORRÊNCIA	5
1.3 CONFIDENCIALIDADE	5
1.4 INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA.....	5
1.5 ZONAS DE CONFLITO E/OU ÁREAS SOB EMBARGO	6
2. SEGURANÇA E PROTEÇÃO AMBIENTAL	6
3. RESPEITO PELO INDIVÍDUO	7
3.1 O RESPEITO PELOS DIREITOS E DIGNIDADE HUMANOS – PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE	7
3.2. DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO.....	7
4. PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE.....	7
5. RELAÇÕES COM PRESTADORES DE SERVIÇOS EXTERNOS.....	8
6. FIDEDIGNIDADE, TRANSPARÊNCIA E AUDITABILIDADE DA INFORMAÇÃO.....	8
6.1 INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA E FINANCEIRA	8
6.2 INFORMAÇÃO SOBRE O PESSOAL E AMBIENTE	8
7. A PROTEÇÃO DA IMAGEM E A REPUTAÇÃO DO GRUPO.....	9
8. CORRUPÇÃO, FRAUDE E BRANQUEAMENTO DE CAPITALS.....	9
8.1 POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO DO GRUPO	9
8.1.1 Definição de práticas corruptas	9
8.1.2 Conformidade com a legislação e regulamentação anticorrupção	9
8.1.3 Práticas proibidas.....	10
8.1.4 A prevenção dos riscos	10
8.1.5 Presentes e convites	11
8.1.6 Mecenato e patrocínio.....	11
8.1.7 Contribuições políticas.....	11
8.1.8 Intermediários.....	11
8.2 FRAUDE E DESVIO DE FUNDOS	12

8.3 BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS	12
ANEXOS	13
ANEXO 1: LISTA DE SANÇÕES ECONÓMICAS OU FINANCEIRAS IMPOSTAS POR ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS	13
ANEXO 2: SANÇÕES PREVISTAS NO DIREITO FRANCÊS RELATIVAS A PRÁTICAS CORRUPITAS	14
1. Sanções penais para as pessoas singulares.....	14
2. Sanções penais para as pessoas coletivas.....	14
ANEXO 3: SANÇÕES PREVISTAS NO DIREITO PORTUGUÊS RELATIVAS A PRÁTICAS CORRUPITAS...15	
1. Sanções penais para as pessoas singulares.....	15
2. Sanções penais para as pessoas coletivas.....	16

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

Fiel ao seu lema "La volonté d'entreprendre, le choix de la responsabilité", a Rubis fez da responsabilidade individual uma das suas prioridades. Uma maior responsabilização anda de mãos dadas com a liberdade de iniciativa. O que também significa promover valores éticos, sociais e ambientais que o Grupo quer que sejam adotados por todos, em todos os lugares.

O Grupo esforça-se por atuar com profissionalismo e integridade, em conformidade com a legislação e regulamentação em vigor nos países onde se encontra presente.

A integridade pessoal é a pedra angular garante de um comportamento coletivo exemplar. Constitui uma salvaguarda contra qualquer infração que poderia ser prejudicial para a empresa, para algum colaborador, parceiro ou qualquer terceiro, público ou privado.

Agir com integridade significa rejeitar a corrupção sob todas as formas, evitar conflitos de interesse e o abuso de informação privilegiada, respeitar o indivíduo, a conformidade com as regras da concorrência e envolver-se na boa gestão dos recursos ambientais.

Estes valores encontram-se consagrados no Código de Ética do Grupo Rubis, que tem por finalidade definir os padrões gerais de comportamento aplicáveis às atividades da empresa. O Código de Ética define ainda as diretrizes que deverão orientar as decisões que os colaboradores possam ter de tomar no exercício das suas funções.

Somente a adesão de todos os colaboradores a estes valores e o trabalho de equipa poderão garantir ao Grupo a certeza de um futuro seguro e bem-sucedido.

Agradecemos a sua cooperação e acreditamos que com o seu empenho pessoal neste processo, conseguiremos assegurar a implementação no terreno dos valores da Rubis.

A Administração da Rubis



PREÂMBULO

OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA

O presente Código de Ética visa unir os colaboradores do Grupo Rubis em torno de um conjunto de valores fundamentais, consistentes com as normas nacionais e internacionais em vigor nos países onde o Grupo opera. Estes valores têm como fonte de inspiração o *Pacto Global das Nações Unidas*.

O Código tem por objetivo estabelecer as regras básicas e diretrizes que os colaboradores devem aplicar na sua tomada de decisões e na sua conduta para com o Grupo, colegas, prestadores de serviços externos, funcionários públicos e empresas concorrentes.

Não se pretende com o presente Código detalhar exaustivamente todas as regras que deverão reger as atividades do Grupo nos vários países onde se encontra.

VALORES RUBIS

A Rubis foi fundada em valores que moldaram a sua cultura e consolidaram o seu sucesso. A integridade, o respeito pelo outro, o profissionalismo e a confiança são apenas alguns dos princípios subjacentes às operações do Grupo.

O lema da Rubis, "*La volonté d'entreprendre, le choix de la responsabilité*", enfatiza os princípios fundamentais de uma filosofia de gestão baseada na liberdade de iniciativa e na responsabilidade individual.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente documento aplica-se a todas as empresas onde o Grupo Rubis **de ora em diante designado "o Grupo" ou "Rubis")** detenha uma participação maioritária assim como, sempre que possível, a *joint-ventures*.

O Código de Ética aplica-se aos diretores dessas empresas, seus trabalhadores – incluindo aqueles destacados por outras empresas do Grupo ou terceiros – e ao pessoal temporário **coletivamente referidos como "os colaboradores")**.

COMPROMISSO DOS DIRETORES DE SUCURSAIS E OUTRAS INSTALAÇÕES

Os diretores de sucursais ou de outras instalações encontram-se empenhados em difundir este Código de Ética pelos seus colaboradores e de o colocar à disposição de todos por exemplo, nas diferentes instalações da empresa ou através do seu portal.

NÃO OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS ÉTICOS DA RUBIS

Todo o colaborador que viole os princípios éticos e de anticorrupção consagrados no presente Código de Ética será responsabilizado pessoalmente, podendo ser alvo de procedimento disciplinar.

Em função da natureza e da gravidade da violação, o colaborador faltoso poderá também responder civil e/ou criminalmente em Portugal ou no estrangeiro.

Para qualquer dúvida sobre o Código de Ética, assim como sobre qualquer potencial violação das suas disposições, os colaboradores poderão contactar o seu superior hierárquico ou a Administração da respetiva *Holding*.

1 CONFORMIDADE LEGAL E REGULAMENTAR

1.1 DISPOSIÇÕES LEGISLATIVAS, REGULAMENTARES E PROCEDIMENTOS INTERNOS

Os colaboradores mantêm, em todos os momentos, a obrigação de respeitar as disposições legislativas e regulamentares que lhes são aplicáveis. Estando a Rubis presente num grande número de países por todo o mundo, recai sobre os colaboradores o dever de se familiarizarem e de se submeterem à legislação local em vigor. Adicionalmente, sendo a Rubis uma empresa de direito francês, algumas leis francesas e/ou europeias poderão aplicar-se às várias entidades do Grupo.

Finalmente, os colaboradores têm o dever de respeitar todos os regulamentos e procedimentos internos do Grupo.

1.2 CONCORRÊNCIA

Nos países onde o Grupo opera, a Rubis está empenhada em competir de forma leal e transparente com os seus concorrentes.

A violação das regras da concorrência por uma filial, principalmente se essas regras forem francesas ou europeias, poderá expor a Rubis a pesadas multas **podendo atingir potencialmente 10% da receita de vendas global do Grupo** .

Os colaboradores são assim convidados a ser particularmente vigilantes no cumprimento das regras da concorrência nacionais e internacionais aplicáveis ao Grupo.

1.3 CONFIDENCIALIDADE

Os colaboradores devem **abster-se de divulgar** qualquer informação que obtenham no exercício das suas funções e/ou relativa ao funcionamento do Grupo, independentemente da sua importância.

Relembra-se aos colaboradores que a divulgação inadvertida ou acidental de informações pode ter consequências financeiras se facilitar a concorrência desleal e/ou violar um acordo de confidencialidade assinado pelo Grupo com terceiros.

Por esse motivo, todos os colaboradores devem observar escrupulosamente as regras de divulgação, reprodução ou retenção da informação na sua posse e certificar-se de que eles próprios e todos sob a sua responsabilidade cumprem os acordos de confidencialidade.

1.4 INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

A Rubis é uma empresa cotada na bolsa de Paris, no NYSE Euronext. Está sujeita à legislação francesa e europeia, no que respeita a informação privilegiada e, como tal, adotou um *Code de*

déontologie boursière / Insider Trading Policy", disponível para consulta em <https://www.euronext.com/fr/investors/corporate-governance>

No exercício das suas funções, alguns colaboradores podem ter acesso a informações confidenciais relativas a interesses da Rubis que, se tornados públicos, poderiam ter um impacto significativo no preço das ações da Rubis "**informação privilegiada**").

É proibido a todo e qualquer colaborador possuidor de informações privilegiadas **i comprar ou vender ou planejar comprar ou vender ações da Rubis e ii comunicar essas informações a terceiros**, a menos que, e até que, tais informações tenham sido oficialmente tornadas públicas.

Este dever de autocontenção também se aplica a informações privilegiadas respeitantes a outras empresas cotadas em bolsa a que os colaboradores possam ter acesso, por exemplo em função do seu envolvimento numa parceria comercial ou num projeto de venda de ativos.

Todo o colaborador que não respeitar estas regras cometerá um delito de abuso de informação privilegiada e poderá enfrentar procedimento criminal nos tribunais portugueses, independentemente da sua nacionalidade e local de residência. As sanções previstas para o abuso de informação privilegiada penais, cíveis e administrativas são graves e podem até resultar em pena de prisão.

1.5 ZONAS DE CONFLITO E/OU ÁREAS SOB EMBARGO

A Rubis tem o dever de respeitar as restrições económicas e financeiras em vigor em zonas de conflito e/ou áreas sob embargo. Podendo tratar-se de zonas geográficas onde existe um conhecido risco de conflito armado ou social, de um embargo à escala nacional interdição às empresas francesas de estabelecer, direta ou indiretamente, relações comerciais com empresas de outro país ou de um embargo sobre um determinado produto ou grupo de pessoas nomeadamente grupos terroristas.

Nestas zonas, os colaboradores devem respeitar escrupulosamente as sanções económicas ou financeiras impostas por organizações europeias e internacionais, bem como por certos Estados *Ver anexo 1 do presente Código de Ética*. A garantia da qualidade dos prestadores de serviços externos deve também ser reforçada, assim como o controlo da origem dos produtos. Nenhum colaborador do Grupo poderá estabelecer relações comerciais com qualquer entidade sujeita a sanções internacionais ou medidas restritivas.

2. SEGURANÇA E PROTEÇÃO AMBIENTAL

A saúde e a segurança das pessoas e das instalações são uma preocupação primordial da Rubis.

As suas sucursais, superando os requisitos normativos locais, implementaram elevados padrões de segurança, sensibilizando e promovendo ações de formação dos seus colaboradores nesta área. Adicionalmente, estão empenhados na melhoria contínua das condições de trabalho, a fim de prevenir e/ou reduzir os riscos profissionais e assegurar condições de trabalho que respeitem os requisitos legais e regulamentares em vigor.

A Rubis considera que a segurança é um dos fatores que contribui para o sucesso do seu negócio e como tal nunca esta será negligenciada.

São realizadas auditorias regulares para avaliar a conformidade com as normas e padrões de segurança, sendo que foram implementados indicadores de desempenho para promover um processo de melhoria contínua da segurança. Exige-se a todos os colaboradores a adoção de um comportamento responsável no exercício das suas funções, uma vez que todos têm o dever de contribuir para a qualidade do ambiente de trabalho. Neste sentido, chama-se a atenção dos colaboradores para a necessidade de observância dos procedimentos de higiene, segurança e proteção ambiental locais e de assegurar que outros incluindo colegas, fornecedores e prestadores de serviços externos sigam as mesmas regras.

3. RESPEITO PELO INDIVÍDUO

3.1 O RESPEITO PELOS DIREITOS E DIGNIDADE HUMANOS – PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE

A política de recursos humanos da Rubis baseia-se no respeito pelos Direitos do Homem e dignidade humana garantidos por convenções internacionais e pela legislação nacional em vigor, assim como na confiança e compreensão mútuas. Incentiva todas as formas de diálogo dentro da empresa, comprometendo-se a respeitar, onde quer que opere, as leis e regulamentos laborais aplicáveis, particularmente no que respeita à liberdade de associação e à proibição do trabalho forçado ou infantil, puníveis criminalmente.

O Grupo considera a privacidade dos seus colaboradores, essencial para o seu bem-estar e esforça-se por a fazer respeitar. Empenha-se em proteger os dados pessoais, que não partilha com terceiros, a menos que assim requerido e autorizado a fazê-lo por lei.

3.2. DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

Atuando num ambiente global, a Rubis considera a diversidade individual e cultural dos seus funcionários um recurso inestimável. Esforça-se por implementar práticas de emprego justas e garantir a igualdade de tratamento. O Grupo não tolera qualquer forma de discriminação ou assédio no seio das suas equipas.

É feito notar aos colaboradores que as práticas discriminatórias consistem num comportamento que visa favorecer uma ou mais pessoas por razões infundadas, como sejam a origem étnica, religião, género ou orientação sexual, saúde, deficiência, opiniões políticas, crenças religiosas ou estado civil.

4. PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE

Os colaboradores devem evitar qualquer situação geradora ou potencialmente geradora de conflitos de interesse.

Numa tal eventualidade, o colaborador deve comunicar o conflito de interesse ao seu superior hierárquico e abster-se de qualquer envolvimento no projeto em questão, tendo em conta o seu dever de lealdade para com o Grupo. Em caso de dúvida, o colaborador deverá consultar o seu superior hierárquico a fim de, conjuntamente, decidirem da continuidade ou não no e/ ou do projeto.

Com o objetivo de evitar conflitos de interesse, o colaborador não deve **i** ter interesse material num concorrente, fornecedor, cliente, ou familiar próximo que faça parte de uma empresa ou grupo com o qual a Rubis tenha interesses opostos e/ou **ii** aceitar presentes ou convites, de acordo com o definido na seção 8.1.5 do presente Código de Ética.

5. RELAÇÕES COM PRESTADORES DE SERVIÇOS EXTERNOS

O Grupo exige que os seus prestadores de serviços externos sejam eles fornecedores, subcontratantes, parceiros comerciais ou industriais respeitem os seus princípios éticos.

Os colaboradores têm o dever de ser vigilantes e, como tal, devem garantir o pleno cumprimento por terceiros das normas do Grupo quando em serviço nas suas instalações. Se a situação assim o exigir, devem informar-se antecipadamente sobre a reputação e ética dos novos prestadores de serviços, a fim de antecipar as ações de sensibilização e formação eventualmente necessárias.

Qualquer violação das normas éticas do Grupo deve ser comunicada, logo que possível, ao superior hierárquico e/ou à Direção da sucursal ou instalação.

6. FIDEDIGNIDADE, TRANSPARÊNCIA E AUDITABILIDADE DA INFORMAÇÃO

6.1 INFORMAÇÃO CONTABILÍSTICA E FINANCEIRA

Os registos contabilísticos e demonstrações financeiras de cada entidade do Grupo devem estar de acordo com os requisitos legais aplicáveis, os princípios contabilísticos e mecanismos de controlo interno implementados pelo Grupo.

Documentação contabilística e financeira fidedigna e transparente é essencial não apenas para que o Grupo possa tomar as medidas necessárias conducentes ao sucesso do seu negócio, mas também para manutenção da confiança dos seus acionistas e da comunidade financeira.

A documentação contabilística e financeira deve ser passível de ser auditada pelo departamento de controlo interno, ou por uma entidade externa acreditada, a qualquer momento e em condições satisfatórias.

6.2 INFORMAÇÃO SOBRE O PESSOAL E AMBIENTE

É essencial que as informações fornecidas por cada entidade no que respeita aos colaboradores particularmente em saúde e segurança e ambiente sejam um reflexo preciso do negócio e do seu quadro de pessoal.

A fim de ser fidedigna e construtiva, esta informação deve ser comunicada de acordo com os métodos descritos nos procedimentos introduzidos pela Rubis e *Holdings* relativamente a questões de pessoal e ambientais.

7. A PROTEÇÃO DA IMAGEM E A REPUTAÇÃO DO GRUPO

Para proteger a imagem e a reputação do Grupo, os colaboradores devem refletir os valores da Rubis nas suas relações profissionais.

Por exemplo, os colaboradores nunca poderão comunicar em nome da empresa, seja sob a forma oral ou escrita, sem o expresso consentimento prévio do seu superior hierárquico, nem tão-pouco discutir publicamente tópicos que ultrapassem as suas funções e conhecimentos, ou associar-se a qualquer partido político ou associação sindical sem ter claramente indicado, sem sombra de dúvida, que de modo algum os seus pontos de vista representam as opiniões ou convicções da Rubis.

8. CORRUPÇÃO, FRAUDE E BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS

8.1 POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO DO GRUPO

8.1.1 Definição de práticas corruptas

O Grupo encontra-se empenhado em combater a corrupção, sob todas as formas, em todos os locais onde opera.

Uma prática corrupta consiste em dar, oferecer ou receber um benefício indevido, com o intuito de influenciar o comportamento de alguém por forma a obter tratamento preferencial, garantir uma decisão favorável ou influenciar o resultado de uma negociação. Práticas corruptas podem assumir diferentes formas, incluindo a oferta ou donativo em dinheiro, subornos, presentes ou qualquer outro serviço ou benefício.

A Rubis não faz distinção entre a corrupção de um agente ou funcionário público, membro de um governo ou organização internacional de ora em diante designados "**funcionários públicos**" e a corrupção de particulares. **Nenhuma corrupção, ativa ou passiva, será tolerada.**

Cada entidade do Grupo é responsável pela adoção de políticas de combate à corrupção compatíveis com o presente Código de Ética e implementação das mesmas no contexto local.

8.1.2 Conformidade com a legislação e regulamentação anticorrupção

A Rubis tem como compromisso agir com a máxima integridade no exercício da sua atividade, em conformidade com as normas nacionais e internacionais aplicáveis nos países onde se encontra presente.

Na grande maioria dos países, a corrupção de **funcionários públicos**, seja na forma tentada ou consumada, é punível por lei. Existem importantes sanções, tanto para a empresa como para o colaborador faltoso, incluindo aplicação de penas de multa e/ou penas de prisão *ver Anexo 2 e 3 do presente Código de Ética – sanções previstas no direito francês e no direito português.*

Muitas jurisdições, incluindo a Francesa, preveem atualmente sanções específicas para o delito de corrupção de **empresas e particulares**, bem como de sindicatos, instituições de caridade e associações profissionais.

É de salientar, que algumas destas jurisdições têm um âmbito de aplicação extraterritorial, podendo ser aplicadas ao Grupo desde que este negocie com uma empresa onde a mesma se aplique *Veja leis anticorrupção no Reino Unido e Estados Unidos.*

Adicionalmente, as práticas corruptas poderão ter graves repercussões para as entidades em termos comerciais perda de contratos, desqualificação em concursos públicos e igualmente em termos de imagem e reputação. Podem, ainda, afetar o preço das ações da Rubis.

Assim, cada entidade do Grupo deve envidar todos os esforços necessários para sensibilizar os seus colaboradores, associados ou representantes assim como prestadores de serviços externos, no que respeita às regras de combate à corrupção da Rubis e da legislação nacional em vigor.

8.1.3 Práticas proibidas

A fim de cumprir com a legislação aplicável, os colaboradores estão estritamente proibidos de:

- Dar ou receber subornos e fazer ou receber pagamentos ilegais;
- Oferecer dinheiro, presentes, convites ou qualquer outro benefício a um agente ou funcionário público, ou membro do governo, em troca de uma recompensa de curto ou longo prazo por exemplo contrato público ou autorização administrativa/licença. O mesmo se aplica aos **pagamentos de facilitação**, que são pequenos montantes pagos para garantir a celeridade e o sucesso das formalidades legais por exemplo um pedido de licença ou uma autorização de desalfandegamento;
- Oferecer ou receber, integrado numa relação de negócio ou patrocínio, qualquer tipo de benefício considerado desproporcionado ou contrário à Lei e costumes locais;
- Usar intermediários sem primeiramente averiguar da sua boa reputação, e/ou cuja remuneração não corresponde a um serviço determinável ou corretamente registado.

8.1.4 A prevenção dos riscos

Os colaboradores são obrigados a implementar escrupulosamente os **procedimentos relativos à autorização de despesas** em vigor na sua empresa.

Além disso, os colaboradores devem prestar especial atenção aos riscos de corrupção se confrontados com **situações suspeitas**, como por exemplo, uma discrepância contabilística entre a quantidade teórica de despesas e o montante efetivamente pago a terceiros; o uso abusivo de um cartão de crédito da empresa por parte de um colaborador; o questionar injustificado de um acordo com um terceiro; dar ou receber presentes ou convites de um valor excessivo ou natureza imoral; a má reputação de um prestador de serviços externo, ou uma transação atípica, cuja legalidade não foi anteriormente verificada.

Por fim, é recomendável que os colaboradores adotem certos **reflexos preventivos** no exercício das suas funções. Por exemplo, devem verificar a reputação dos prestadores de serviços a que pretendam recorrer e o que realmente implica os serviços por estes prestados, exercer uma vigilância particular no acompanhamento de projetos que requeiram autorização administrativa, manter a rastreabilidade contabilística de transações e controlar as modalidades de pagamento de honorários, faturas ou comissões passíveis de serem pagas a intermediários.

8.1.5 Presentes e convites

Presentes e convites que correspondam a benefícios seja de que natureza forem, recebidos ou oferecidos por funcionários excetuando as práticas proibidas aos agentes e funcionários públicos, deve m ter um valor razoável.

O conceito de "valor razoável" significa que deve cumprir todas as **seguintes condições**: **i** uma quantia modesta, **ii** consistente com as leis e costumes locais, **iii** não suscetível de prejudicar a imagem ou reputação do Grupo devido à sua natureza imoral e/ou valor excessivo, e que **iv**) não crie nenhuma obrigação moral ou financeira para o destinatário.

Adicionalmente, os presentes e convites devem permanecer infrequentes, não ser sempre destinados ao mesmo beneficiário e nunca ser pagos em dinheiro ou equivalentes como , por exemplo, vales.

8.1.6 Mecenato e patrocínio

A política de mecenato do Grupo é gerida pela fundação *Rubis Mécénat*.

O patrocínio e o mecenato podem ser livremente levados a cabo pelas sucursais, desde que não sejam contrários às disposições legislativas e regulamentares em vigor, sejam consistentes com a política de comunicação do Grupo e não prejudiquem a sua imagem ou reputação.

Em todo o caso, os colaboradores e entidades do Grupo devem garantir que as doações ou financiamentos não criam dependência nem relações privilegiadas ou injustas, que possam ser interpretadas como práticas corruptas.

8.1.7 Contribuições políticas

É proibido o financiamento de partidos políticos e associações com vocação política.

8.1.8 Intermediários

O incumprimento das regras anticorrupção por parte de um intermediário pode implicar a responsabilização legal do Grupo e gerar a aplicação de pesadas penas de multa.

Consequentemente, sempre que a negociação ou gestão de um contrato público ou privado, ou a preparação de uma resposta ao convite a participar num concurso público ou num projeto, requeira a intervenção de um intermediário por exemplo, empresa de consultoria, corretor, etc.), deve ser realizada uma auditoria preliminar a esse intermediário antes da assinatura de qualquer acordo, analisando-se os documentos da empresa certificado comercial, demonstrações financeiras, referências ou até mesmo o organograma detalhando os vários responsáveis intervenientes nas relações contratuais com a Rubis.

O objetivo da auditoria é o apuramento da reputação do intermediário, a natureza de seu negócio e qualificações, assim como a ausência de quaisquer restrições relacionadas com sanções financeiras internacionais.

Os documentos pertinentes devem ser mantidos como evidência de que a *due diligence* foi realizada, em caso de ação judicial.

8.2 FRAUDE E DESVIO DE FUNDOS

As fraudes internas comprometem tanto o negócio da Rubis como a sua imagem pública. A fraude é proibida da mesma forma que qualquer violação deliberada das disposições legislativas e regulamentares em vigor.

A fraude pode resultar tanto de uma ação como de uma omissão. Geralmente, implica a falsificação de documentos, podendo-se traduzir na evasão deliberada das regras de gestão de dados ou de controlo interno, na apropriação indevida de fundos ou de equipamentos ou em contabilidade falsificada.

8.3 BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS

A Rubis condena veementemente qualquer forma de branqueamento de capitais, um delito que consiste em ocultar fundos procedentes de atividades ilegais. Os colaboradores deverão permanecer vigilantes com o intuito de detetar toda e qualquer irregularidade em transações financeiras, envolvendo pessoas cujo comportamento e/ou conduta negocial sejam suspeitos.

ANEXOS

ANEXO 1: LISTA DE SANÇÕES ECONÓMICAS OU FINANCEIRAS IMPOSTAS POR ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS

As sanções internacionais referidas no ponto 1.5 do presente Código de Ética correspondem às listas atualmente publicadas pelos governos nacionais e organizações internacionais. Concretamente:

- Nações Unidas: http://www.un.org/sc/committees/list_compend.shtml ;
http://www.un.org/sc/committees/1267/aq_sanctions_list.shtml
- Banco Mundial:
<http://web.worldbank.org/external/default/main?theSitePK=84266&contentMDK=64069844&menuPK=116730&pagePK=64148989&piPK=64148984>
- União Europeia: http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/index_en.htm ;
http://ec.europa.eu/external_relations/cfsp/sanctions/list/version4/global/e_ctlview.html
- Estados Unidos, compilado pelo OFAC *Office of Foreign Assets Control*, BIS *Bureau of Industry and Security* e o Departamento do Tesouro dos EUA:
<http://www.bis.doc.gov/complianceand enforcement/liststocheck.htm> ;
http://www.bis.doc.gov/enforcement/unverifiedlist/unverified_parties.html ;
<http://www.bis.doc.gov/entities/default.htm> ; <http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/default.aspx>
- França: <http://www.tresor.economie.gouv.fr/sanctions-financieres-internationales> ;
<http://193.252.228.130/personnes1.asp?T=R&P=1> ;
<http://www.douane.gouv.fr/page.asp?ID=242> ;
- Reino Unido: <https://www.gov.uk/government/publications>

ANEXO 2: SANÇÕES PREVISTAS NO DIREITO FRANCÊS RELATIVAS A PRÁTICAS CORRUPPTAS

A título indicativo, as tabelas a seguir listam as sanções penais impostas ao abrigo da Lei francesa quanto à corrupção de funcionários públicos ou privados *ver se cção 8.1.2 do Código de Ética*).

1. Sanções penais para as pessoas singulares

Ofensa	Multa	Prisão
Corrupção ativa de um funcionário público francês	≤ 1.000.000 € Ou até duas vezes o montante do produto da infração	Até 10 anos
Tráfico ativo de influências sobre um funcionário público francês	≤ €500.000 Ou até duas vezes o montante do produto da infração	Até 5 anos
Corrupção no setor privado	≤ €500.000 Ou até duas vezes o montante do produto da infração	Até 5 anos
Corrupção ativa de um funcionário público estrangeiro	≤ 1.000.000 € Ou até duas vezes o montante do produto da infração	Até 10 anos
Tráfico ativo de influências sobre um funcionário público estrangeiro	≤ €500.000 Ou até duas vezes o montante do produto da infração	Até 5 anos

Estas penas podem ser acompanhadas pela supressão de direitos cívicos, civis e familiares, interdição de exercer funções públicas ou profissionais ligadas à ofensa, por um período máximo de 5 anos a contar da data da sentença, interdição de entrar em território francês definitivamente ou por um período até 10 anos, interdição de exercer toda e qualquer atividade comercial ou industrial ou de gestão de empresas se a infração for cometida no setor privado.

2. Sanções penais para as pessoas coletivas

Ofensa	Multa
Corrupção ativa de um funcionário público francês	≤ 5.000.000 € Ou até dez vezes o montante do produto da infração
Tráfico ativo de influências sobre um funcionário público francês	≤ €2.500.000 Ou até dez vezes o montante do produto da infração
Corrupção no setor privado	≤ €2.500.000 Ou até dez vezes o montante do produto da infração
Corrupção ativa de um funcionário público estrangeiro	≤ 5.000.000 € Ou até dez vezes o montante do produto da infração
Tráfico ativo de influências sobre um funcionário público estrangeiro	≤ €2.500.000 Ou até dez vezes o montante do produto da infração

Estas penas podem ser acompanhadas por restrições à gestão de empresas incluindo a interdição de exercer todo e qualquer tipo de atividade relacionada com a ofensa) por um período máximo de 5 anos, pelo encerramento de uma ou mais empresas implicadas na ofensa por um máximo de 5 anos, pelo controlo judicial da empresa durante um máximo de 5 anos, interdição do uso de cartões de crédito ou cheques não certificados durante 5 anos desde a publicação da sentença, pela interdição de submeter propostas no quadro de concursos públicos, definitivamente ou até 5 anos.

ANEXO 3: SANÇÕES PREVISTAS NO DIREITO PORTUGUÊS RELATIVAS A PRÁTICAS CORRUPTAS

Os quadros seguintes identificam, a título exemplificativo, as molduras penais impostas ao abrigo da Lei portuguesa quanto à corrupção de funcionários públicos ou privados *ver se cção 8.1.2 do Código de Ética*).

Importa esclarecer que o Código Penal Português prevê os crimes de corrupção cometidos no exercício de funções públicas e de tráfico de influências e a Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril criou o regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado, dando cumprimento à Decisão Quadro n.º 2003/568/JAI, do Conselho, de 22 de Julho.

1. Sanções penais para as pessoas singulares

Crime	Pena de Prisão
Corrupção passiva no exercício de funções públicas	De 1 a 8 anos
Corrupção ativa no exercício de funções públicas	De 1 a 5 anos
Recebimento indevido de vantagem passiva no exercício de funções públicas	Até 5 anos ou pena de multa até 600 dias
Recebimento indevido de vantagem ativa no exercício de funções públicas	Até 3 anos ou pena de multa até 360 dias
Tráfico de influências	De 1 a 5 anos
Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional	De 1 a 8 anos
Corrupção passiva no setor privado / caso seja idóneo a causar distorção da concorrência ou prejuízo patrimonial a terceiros	Até 5 anos ou pena de multa até 600 dias / De 1 a 8 anos
Corrupção ativa no setor privado / caso seja idóneo a causar distorção da concorrência ou prejuízo patrimonial a terceiros	Até 3 anos ou pena de multa / Até 5 anos ou pena de multa até 600 dias

Estas penas podem ser acompanhadas pela aplicação de penas acessórias como proibição do exercício de função por um período até 3 anos ou em caso de especial gravidade entre 2 a 5 anos, a suspensão do exercício de função por período correspondente ao da pena aplicada. É possível aplicar subsidiariamente o Código Penal aos crimes de corrupção cometidos no setor privado, designadamente a aplicação das penas acessórias acima mencionadas.

As pessoas coletivas e entidades equiparadas, com exceção do Estado, de outras pessoas coletivas públicas e de organizações internacionais de direito público, podem ser responsáveis por, entre outros, os crimes de tráfico de influências, recebimento indevido de vantagem, e de corrupção passiva e ativa no setor público e privado.

A responsabilidade das pessoas coletivas e entidades equiparadas é excluída quando o agente tiver atuado contra ordens ou instruções expressas de quem de direito.

A responsabilidade das pessoas coletivas e entidades equiparadas não exclui a responsabilidade individual dos respetivos agentes nem depende da responsabilização destes.

2. Sanções penais para as pessoas coletivas

Podem ser aplicadas às pessoas coletivas as penas principais de multa ou de dissolução e as seguintes penas acessórias: a Injunção judiciária; b Interdição do exercício de atividade; c Proibição de celebrar certos contratos ou contratos com determinadas entidades; d Privação do direito a subsídios, subvenções ou incentivos; e Encerramento de estabelecimento; f) Publicidade da decisão condenatória.

Penas Principais	Pena Acessória
<u>Pena de multa</u> - Os limites mínimo e máximo da pena de multa aplicável às pessoas coletivas e entidades equiparadas são determinados tendo como referência a pena de prisão prevista para as pessoas singulares.	<u>Injunção judiciária</u> - O tribunal pode ordenar à pessoa coletiva ou entidade equiparada que adote certas providências, designadamente as que forem necessárias para cessar a atividade ilícita ou evitar as suas consequências.
<u>Pena de dissolução</u> - É decretada pelo tribunal quando a pessoa coletiva ou entidade equiparada tiver sido criada com a intenção exclusiva ou predominante de praticar crimes indicados ou quando a prática reiterada de tais crimes mostre que a pessoa coletiva ou entidade equiparada está a ser utilizada, exclusiva ou predominantemente, para esse efeito.	<u>Interdição do exercício de atividade</u> - Pode ser ordenada pelo tribunal, pelo prazo de três meses a cinco anos, quando o crime tiver sido cometido no exercício dessas atividades.
<u>Admoestação</u> - Se à pessoa coletiva ou entidade equiparada dever ser aplicada pena de multa em medida não superior a 240 dias, pode o tribunal limitar-se a proferir uma admoestação.	<u>Proibição de celebrar contratos ou contratos com determinadas entidades</u> é aplicável, pelo prazo de um a cinco anos, a pessoa coletiva ou entidade equiparada.
<u>Caução de boa conduta</u> - Se à pessoa coletiva ou entidade equiparada dever ser aplicada pena de multa em medida não superior a 600 dias, pode o tribunal substituí-la por caução de boa conduta, entre euro 1000 e euro 1 000 000, pelo prazo de um a cinco anos.	<u>Privação do direito a subsídios, subvenções ou incentivos outorgados pelo Estado e demais pessoas coletivas públicas</u> é aplicável, pelo prazo de um a cinco anos, a pessoa coletiva ou entidade equiparada.
<u>Vigilância judiciária</u> - Se à pessoa coletiva ou entidade equiparada dever ser aplicada pena de multa em medida não superior a 600 dias, pode o tribunal limitar-se a determinar o seu acompanhamento por um representante judicial, pelo prazo de um a cinco anos, de modo a que este proceda à fiscalização da atividade que determinou a condenação.	<u>Encerramento de estabelecimento</u> pode ser ordenado pelo tribunal, pelo prazo de três meses a cinco anos, quando a infração tiver sido cometida no âmbito da respetiva atividade.
	<u>Publicidade da decisão condenatória</u>