

CÓDIGO éTICO

Introducción

- Mensaje de la gerencia — p. 3
- Manifiesto — p. 4
- ¿A quién va dirigido este Código? — p. 5
- Condiciones de aplicación — p. 5
- Rol de los directivos — p. 6
- Nuestras reglas de oro — p. 7

Nuestra ética diaria



Un entorno de trabajo **SEGURO Y ESTIMULANTE**

— p.8



Actuar con **INTEGRIDAD**

— p.12



Llevar a cabo nuestras operaciones de manera **RESPONSABLE**

— p.20

El Código en la práctica

Sistema de alertas éticas — p.27

¿Qué ocurre si tengo una pregunta y el Código no me la responde? — p.28





Mensaje de la gerencia

Como actor energético, Rubis desempeña un papel esencial en el desarrollo de los países en los que opera, a la vez que contribuye a la lucha contra el cambio climático.



Llevamos **más de 30 años actuando de forma responsable y ética**. Se trata de una baza esencial para preservar la imagen y la reputación del Grupo, y para construir nuestro éxito futuro. Además de cumplir la legislación de los países en los que operamos y las normas internacionales, concedemos **la máxima importancia a la seguridad de nuestras operaciones, a la protección del medio ambiente, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción**.

Este Código ético expone **los principios y normas que deben seguirse para respetar estos valores en el día a día**. Es el reflejo de nuestra cultura y la expresión de nuestros compromisos con todas las partes interesadas en favor de un desarrollo sostenible.

Este Código debe servir de referencia a todos los colaboradores del Grupo y establece nuestras expectativas y nuestro nivel de exigencia para cualquiera que desee contribuir al éxito de nuestras actividades. Es responsabilidad de cada uno de nosotros conocer y comprender los principios que se establecen, ponerlos en práctica y transmitirlos a todos los que trabajan con y para nosotros.

El compromiso de cada uno de nosotros es la clave de nuestro éxito colectivo.

Si tiene alguna pregunta sobre las cuestiones planteadas en este Código, póngase en contacto con su jefe o con el Departamento de RSE y Cumplimiento Normativo del Grupo. Como gerentes del Grupo, ¡también estamos aquí para escucharle y contamos con su plena y sincera participación!



Gilles Gobin, Jacques Riou, Jean-Christian Bergeron, Clarisse Gobin-Swiecznik y Marc Jacquot

Gerentes



Manifiesto



Estamos EN EL CORAZÓN DE LAS ENERGIAS

Nos comprometemos a responder activamente, sobre el terreno, a las necesidades esenciales de nuestros clientes en materia de energía: transporte, calefacción, iluminación, industria, hostelería, obras públicas, etc. No seríamos una empresa de éxito sin integrar las cuestiones sociales y medioambientales en nuestros objetivos financieros.



Somos RESPONSABLES

Operamos en más de 40 países con un modelo económico descentralizado que anima a todo el mundo a dar lo mejor de sí mismo.

Nuestros cuatro principios de actuación tienen una perspectiva a largo plazo:

- actuar de manera íntegra y responsable;
- garantizar la seguridad de nuestras operaciones;
- actuar por una transición justa;
- apoyar el desarrollo de nuestros colaboradores.



Somos ACTORES DE LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

El dominio de la cadena logística, la autonomía y la capacidad de innovación de nuestros equipos locales garantizan nuestra agilidad y flexibilidad para responder a la evolución de la demanda. Sensibilizamos a nuestros clientes, diversificamos nuestra oferta y tomamos medidas para promover una transición energética justa en todos nuestros mercados.



Estamos COMPROMETIDOS

Nuestra actuación se rige por textos internacionales de referencia, en particular la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Rubis se compromete a integrar en sus operaciones cotidianas sus 10 principios relativos a los derechos humanos, a las normas laborales, al medio ambiente y a la lucha contra la corrupción. También contribuimos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



• ¿A quién se dirige ESTE CÓDIGO?

El presente Código ético se aplica a todos los colaboradores, equipos directivos y administradores del Grupo Rubis, es decir, Rubis SCA y todas las filiales controladas por el Grupo, independientemente del lugar en el que tengan su sede.

Nuestro Código ético también se aplica a todas las partes interesadas del Grupo. En Rubis, queremos trabajar con **socios que comparten nuestros compromisos**, a fin de desarrollar relaciones a largo plazo basadas en la integridad y la confianza. Por ello, esperamos que nuestros socios, proveedores y subcontratistas, clientes y cualquier intermediario que trabaje para Rubis o en su

nombre respeten nuestros valores y los principios éticos de este Código. Además de nuestros compromisos y expectativas con respecto a las partes interesadas, **este Código presenta ejemplos prácticos**. Es una guía para la toma de decisiones que debe servir como documento de referencia a diario.



Sin embargo, este Código no puede dar una respuesta exhaustiva a cada tipo de situación que se plantea. No dude en ponerse en contacto con su jefe o con el responsable de Cumplimiento Normativo de su entidad si tiene alguna duda sobre cuestiones éticas. Cuando es necesario, el Código también especifica recursos adicionales y personas de referencia para cada tema.

• Condiciones DE APLICACIÓN

El cumplimiento de este Código ético no es negociable. Se espera que todos los colaboradores del Grupo Rubis conozcan este Código ético y respeten sus principios. Cualquier infracción de estos principios puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido, para los colaboradores del Grupo. Cualquier infracción del presente Código por parte de un socio comercial puede dar lugar a la rescisión de la relación mercantil.

Este Código ético se aplica en todos los países en los que opera el Grupo. Sin embargo, si determinadas disposiciones de este Código son incompatibles con la legislación local, debe hablar con su jefe o con su responsable de Cumplimiento Normativo para estudiar conjuntamente posibles ajustes, de acuerdo con el Departamento de RSC y Cumplimiento Normativo del Grupo.

Si tiene conocimiento de una situación que, en su opinión, vulnera los principios de este Código, debe denunciarla. Rubis se compromete a proteger a toda persona que haya realizado una denuncia de buena fe y que no haya recibido una compensación económica directa por hacerlo.



PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA
DE ALERTAS ÉTICAS, consulte la página 27



Rol de los DIRECTIVOS

Los directivos desempeñan un rol clave en la aplicación del Código ético en Rubis. Esta función se basa en tres principios fundamentales: **ejemplaridad, comunicación y escucha amable**.

Se espera que los directivos **den ejemplo**: deben conocer y respetar cada uno de los principios de este Código y hacer de nuestros valores éticos una realidad, tanto en su trabajo como en sus interacciones con los demás, ya sean colaboradores o personas externas.

Los directivos también deben **comunicar y promover** este Código y los principios básicos que establece entre sus equipos y nuestros socios. En particular, deben asegurarse de que los miembros de sus equipos estén familiarizados con este Código.

Por último, los directivos son las primeras personas a las que acudir si un colaborador tiene alguna duda sobre una cuestión ética. Deben adoptar una actitud abierta y dispuesta a escuchar, y hacer un seguimiento de la pregunta que se les plantea para promover la eficiencia, el bienestar y el buen funcionamiento de nuestros equipos. Aunque no se espera que sean expertos en todos los temas del Código, los directivos deben asegurarse de que el problema se transmite al interlocutor adecuado: una persona experta en el tema en cuestión (RRHH, Salud, Seguridad y Ambiente, el responsable de Cumplimiento Normativo, etc.).

Todos los empleados deben sentirse cómodos compartiendo sus opiniones, preguntas o inquietudes. Los directivos deben respetar estos principios y respetar la palabra de los demás. Las alertas éticas también pueden enviarse a los directivos a través **del sistema de alertas éticas**.

En cumplimiento de los requisitos de confidencialidad, los directivos deben **hacer un seguimiento de cualquier alerta** que se les comunique, en particular poniéndose en contacto con el responsable de Cumplimiento Normativo.





Nuestras reglas de oro

UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y ESTIMULANTE



- **Todos somos** actores a diario para hacer de la salud de las personas y la seguridad de nuestras actividades la prioridad absoluta de Rubis.
- **Tratamos a todo el mundo** con respeto y amabilidad.
- **Nos comprometemos a** mantener un entorno de trabajo inclusivo en todas las circunstancias.
- **Luchamos contra** la discriminación y el acoso en todas sus formas.

ACTUAR CON INTEGRIDAD

- **Cumplimos** estrictamente las leyes y reglamentos y respetamos las sanciones internacionales.
- **Luchamos** contra la corrupción en todas sus formas.
- **Competimos** de forma leal con nuestros competidores.
- **No toleramos** ninguna forma de fraude.
- **Actuamos** en el mejor interés de Rubis, siempre de forma ética y transparente.

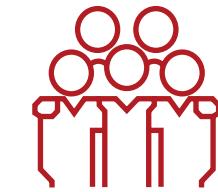


LLEVAR A CABO NUESTRAS OPERACIONES DE FORMA RESPONSABLE

- **Realizamos** nuestras operaciones respetando los derechos humanos fundamentales y la legislación laboral.
- **Recopilamos** datos personales solo cuando es necesario y los utilizamos de forma responsable.
- **Estamos** atentos al impacto de nuestras operaciones sobre las personas y el planeta.
- **Nos aseguramos** de que nuestros socios respeten nuestras normas éticas.



Un entorno de trabajo **SEGURO Y ESTIMULANTE**



- 1 → Salud y seguridad
- 2 → Calidad de vida en el trabajo
- 3 → Discriminación y acoso



1 ↴

Salud y seguridad

La salud y la seguridad de nuestros equipos, de las comunidades y personas que viven cerca de nuestros centros y de todas nuestras partes interesadas son una prioridad absoluta para Rubis. También esperamos que sea una prioridad diaria para todos nuestros colaboradores.

Nuestros compromisos

Cada entidad del Grupo aplica normas y procedimientos de seguridad estrictos que se aplican a todos los colaboradores, subcontratistas y proveedores de servicios que trabajan en sus instalaciones.

El Grupo ha establecido un sistema de mejora continua de las medidas de seguridad y protección del medio ambiente, y hace gran hincapié en la formación y responsabilización de sus equipos.

Nuestras expectativas

Toda persona que trabaje en un centro del Grupo debe familiarizarse con las normas de seguridad desde el momento de su llegada al centro.

Los colaboradores también deben seguir todos los cursos de formación obligatorios en materia de salud/seguridad.

Tan pronto como surja una situación potencialmente peligrosa, debe comunicarse al responsable de salud/seguridad del centro, que es el encargado de aplicar las medidas adecuadas para garantizar la seguridad de las personas.

En la práctica

—Durante una visita a un centro de Rubis, me fijo en un cable eléctrico sin protección que cuelga del techo. No hay nadie alrededor, ni cordón de seguridad, ni señales que indiquen una situación peligrosa. ¿Qué hago?

Cuando se produce una situación peligrosa, la seguridad es la máxima prioridad. Asegúrese de que nadie alrededor corre un peligro inmediato. A continuación, informe a un directivo o, si es necesario, al responsable de salud/seguridad del centro para que se adopten las medidas de seguridad adecuadas.

—Un invitado externo en su primera vista llega muy tarde a una reunión con el director de la planta industrial donde trabaja. ¿Podemos presentar las normas de seguridad justo después de nuestra reunión?

Se debe informar a todas las personas externas de las normas de seguridad del centro en cuanto lleguen. El incumplimiento de los procedimientos de seguridad puede tener graves consecuencias. Su invitado debe completar todos los procedimientos aplicables antes de la reunión, desde la formación en seguridad hasta el uso de equipos de protección individual (EPI).

La seguridad no es negociable en Rubis.



FOCO

En 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consagró la salud y la seguridad en el trabajo como «derecho fundamental». Al convertirse en fundamentales, los Convenios 155 y 187 obligan a todos los Estados miembros de la OIT a respetar y promover el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.



2 ↴

Calidad de vida en el trabajo

El Grupo Rubis está comprometido con el bienestar de sus colaboradores. Más que una simple cuestión de salud, la calidad de vida en el trabajo es también un factor crucial para la realización profesional de nuestros colaboradores.

Nuestros compromisos

Como empleador, Rubis se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro en el que todo el mundo sea tratado con respeto, franqueza y amabilidad, y en el que se preserve el equilibrio entre la vida profesional y la privada. Nos comprometemos a respetar los horarios de trabajo reglamentarios y a mantener ritmos de trabajo razonables.

Todo el mundo debe poder prosperar y desarrollarse en las mejores condiciones posibles. La diversidad de nuestros equipos es un activo que cultivamos y reforzamos integrando a todo el mundo en un entorno inclusivo en el que se valora el trabajo de cada uno. Todo el mundo debe poder sentirse considerado e incluido, tanto en el lugar de trabajo como en actos informales fuera de él. En particular, la inclusión de personas con cualquier tipo de discapacidad es una prioridad para Rubis.

Nuestras expectativas

Todo colaborador debe actuar con respeto hacia sus compañeros y compañeras, nuestros clientes, proveedores, subcontratistas, competidores, miembros de las comunidades locales y todas las demás partes interesadas en la empresa. Todo el mundo desempeña un papel activo en la creación de un entorno inclusivo en el que se tienen en cuenta y se valoran las diferencias.

En la práctica

— Mientras hablábamos entre francófonos, un no francófono se ha unido a la reunión. Mis colegas han continuado la conversación en francés; seguramente no se han dado cuenta de que no todo el mundo entendía el idioma. ¿Qué debo hacer?

Es importante que todo el mundo se sienta a gusto durante las reuniones e intercambios, tanto formales como informales. Para lograrlo, debemos garantizar que cada uno pueda participar por igual en el intercambio. No dude en interrumpir a sus colegas para recordarles que no todo el mundo entiende francés y propóngales continuar la conversación en una lengua que entiendan todas las personas presentes.

— Uno de los proveedores de servicios externos falta regularmente al respeto a mi compañero cuando hace las entregas, lo que crea tensiones en el servicio. ¿Qué hago?

El respeto es un valor fundamental para Rubis, tanto dentro de nuestros equipos como entre nuestros equipos y nuestros socios. Si una simple conversación no resuelve los problemas interpersonales, plante la cuestión a su Director General o a su responsable de Cumplimiento Normativo.



Uso responsable de las herramientas de comunicación

Los intercambios a través de herramientas digitales internas (plataformas de colaboración, correo electrónico, etc.) deben ser respetuosos y no contener lenguaje ofensivo, agresivo o discriminatorio o que pueda percibirse como acoso.

Los anuncios y comunicaciones oficiales en redes sociales externas deben reservarse a los departamentos autorizados (Dirección General, Comunicación, etc.).

Las publicaciones individuales de los empleados en las redes sociales nunca deben contener información confidencial ni tergiversar su rol en la empresa.





3 ↘

Discriminación y acoso

El respeto es un principio fundamental en nuestro Grupo. En Rubis no se tolera la discriminación ni el acoso en ninguna de sus formas.

Nuestros compromisos

Nos comprometemos a proteger y promover la equidad desde el momento de la contratación de los colaboradores y a lo largo de toda su carrera profesional. Garantizamos que todas las decisiones relacionadas con el empleo (contratación, movilidad, promoción o aumento) sean equitativas. Cualquier trato que discrimine a un colaborador por una característica protegida constituye una **discriminación** y está prohibido.

Nuestras expectativas

Rubis no acepta ninguna forma de acoso. No se toleran actos de intimidación, de violencia física, psicológica o sexual ni ninguna otra forma de acoso.

Esto se aplica no solo al lugar de trabajo, sino también a las relaciones con partes interesadas externas, en eventos profesionales e intercambios entre colaboradores.

Todos los colaboradores deben **actuar en todo momento con respeto** hacia los demás. Se anima a cualquier persona que experimente o sea testigo de un comportamiento inadecuado a que lo comunique a un directivo o a un responsable de Recursos Humanos.

Estas situaciones se tratarán con la máxima confidencialidad y respeto.

 **PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE ALERTAS ÉTICAS,**
consulte la página 27.

En la práctica

— Mi superior jerárquico puede mostrarse muy intimidante. Sé que es para animarnos a hacer un buen trabajo, pero a veces puede ser realmente humillante, lo que daña la moral de todo el equipo. ¿Qué puedo hacer?

El papel de su superior jerárquico consiste en estimular y motivar a su equipo para que realice el trabajo de calidad que Rubis espera de todos. Como tal, está totalmente justificado que evalúe o comente el rendimiento de los miembros del equipo. Sin embargo, un directivo también debe tratar a su equipo con respeto y actuar de un modo apropiado. Si usted cree que no le tratan de manera profesional, intente hablar con él al respecto. También puede consultar a su responsable de Recursos Humanos. Un buen entorno de trabajo requiere la implicación y el apoyo de todos, tanto de los responsables como de los equipos.



FOCO

¿Qué es la discriminación?

La discriminación incluye cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en una característica protegida: el origen social o étnico, la identidad o la expresión de género, la orientación sexual, el estado de salud, la posible situación de discapacidad, las opiniones políticas, las creencias religiosas o la situación familiar.

¿Qué es el acoso moral?

El acoso moral se manifiesta en forma de actos repetidos que pueden provocar un deterioro de las condiciones de trabajo de la víctima, con la consiguiente vulneración de sus derechos y su dignidad, un deterioro de su salud física o mental o una amenaza para su desarrollo profesional.

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual consiste en expresar a una persona comentarios o comportamientos con connotaciones sexuales o sexistas que atenten contra su dignidad por su carácter degradante o humillante o que creen una situación intimidatoria, hostil o ofensiva contra ella.



Actuar con INTEGRIDAD



- 1 → Respetar las leyes, los reglamentos y las políticas internas**
- 2 → Prevenir la corrupción y el tráfico de influencias**
- 3 → Gestionar los conflictos de intereses**
- 4 → Respetar las normas del derecho de la competencia**
- 5 → Proteger la información confidencial**
- 6 → Luchar contra el fraude, el blanqueo de capitales y la malversación de fondos**
- 7 → Representación de intereses y financiación de la vida política**



1 ↴

Respetar las leyes, los reglamentos y las políticas internas

El respeto continuo de las numerosas normativas nacionales e internacionales aplicables a nuestras actividades es esencial para nuestras operaciones.

Nuestros compromisos

En Rubis, **respetamos las leyes y reglamentos** vigentes en cada uno de los países en los que operamos.

Respetamos las normas del comercio internacional y las **sanciones internacionales** aplicables, en particular en lo que respecta a las zonas en guerra y/o sujetas a embargo.

Nuestras expectativas

Los colaboradores deben **cumplir en cualquier circunstancia los reglamentos aplicables** a las actividades del Grupo, así como los procedimientos internos de Rubis.

En caso de duda o si tiene preguntas, póngase en contacto con su jefe o con un experto para saber qué medidas tomar.

Nuestros proveedores y socios comerciales también deben cumplir las reglas y normas aplicables en el marco de sus actividades con el Grupo.

En la práctica

—Se han impuesto nuevas sanciones internacionales a un país extranjero donde tiene su sede uno de mis proveedores. ¿Cómo puedo saber si mi relación con este proveedor se ve afectada?

Su relación con este proveedor puede no verse afectada, ya que las sanciones pueden limitarse a determinadas personas, entidades, productos o actividades. No obstante, pida consejo a su responsable de Cumplimiento Normativo, que le ayudará a confirmar caso por caso que su proveedor no está afectado por las nuevas sanciones.



¿Qué es una sanción internacional?

Las sanciones internacionales son normas dictadas por Estados u organizaciones internacionales contra otros Estados, personas físicas o jurídicas u otras entidades.

Estas medidas adoptan la forma de prohibiciones y restricciones al comercio de determinados bienes, tecnologías o servicios con determinados países, medidas de congelación de fondos y recursos económicos y, en ocasiones, restricciones al acceso a los servicios financieros. Estas medidas, que deben respetarse escrupulosamente en cualquier circunstancia, son complejas y evolucionan. Esto significa que antes de celebrar cualquier contrato con un tercero, debemos asegurarnos de que Rubis puede hacer negocios con él. Esté alerta y pida asesoramiento.



2 ↴

Prevenir la corrupción y el tráfico de influencias

La corrupción y el tráfico de influencias son prácticas contrarias a nuestros valores y constituyen infracciones estrictamente sancionadas en los países en los que operamos. También podrían dañar las relaciones de confianza que nos unen a nuestros socios y clientes. Asimismo, nos expondrían a importantes multas, a la pérdida de autorizaciones de explotación, a la exclusión de determinados mercados, a sanciones penales y dañarían nuestra reputación.

Nuestros compromisos

Rechazamos la corrupción en todas sus formas. No ofrecemos ni aceptamos dinero, regalos ni ninguna otra ventaja indebida para influir en la toma de una decisión. Estamos especialmente atentos cuando interactuamos con funcionarios públicos y **prohibimos los pagos de sobornos**.

Nuestras expectativas

Los colaboradores nunca deben ofrecer ventajas indebidas para obtener una decisión favorable al Grupo ni aceptar conceder un favor a un tercero.

Rubis espera que sus socios comerciales y beneficiarios de acciones sociales respeten la prohibición de la corrupción y del tráfico de influencias.

En la práctica

- En el transcurso de un procedimiento administrativo, un funcionario público bloquea mi solicitud y me da a entender que el procedimiento avanzará más rápidamente si le pago una cantidad de dinero en efectivo. ¿Qué hago?

Este funcionario público le está pidiendo el pago de un soborno. Se entiende por funcionario público toda persona que trabaja en una institución pública o que ha sido elegida. En este caso concreto, rechace la petición, especificando que su empresa y la normativa no autorizan los pagos no oficiales. A continuación, comunique el incidente lo antes posible a su Director General y a su responsable de Cumplimiento Normativo.

- Tengo previsto invitar a comer a un cliente para hacer un balance anual. Pero el cliente acaba de publicar una licitación en la que participaremos. Aun así, ¿es posible invitarle?

El contexto es un elemento a tener en cuenta a la hora de enviar regalos o invitaciones. En este caso, sería mejor posponer la idea de la comida y organizar una reunión en sus oficinas para hacer balance del año transcurrido.



Más información

La Guía Anticorrupción de Rubis (disponible en www.rubis.fr) y sus versiones operativas detallan nuestras normas para prevenir la corrupción.



Regalos e invitaciones

Ofrecer o recibir un regalo o una invitación forma parte de la conducta empresarial habitual. Sin embargo, es importante permanecer atentos ya que estos actos pueden ser corruptos.

Los regalos e invitaciones dirigidos a funcionarios públicos o que provengan de estos están prohibidos en principio, salvo en circunstancias muy excepcionales.

 **PARA MÁS INFORMACIÓN**, consulte la Guía Anticorrupción (página 12), la ficha práctica Regalos e Invitaciones o póngase en contacto con su responsable de Cumplimiento Normativo.



3

Gestionar los conflictos de intereses

Los conflictos de intereses no son una infracción en sí mismos. Sin embargo, dan lugar a decisiones profesionales cuestionables y pueden ser fuente de delitos como la corrupción. En este sentido, la mera apariencia de un conflicto de intereses puede afectar a la reputación de Rubis y a la confianza de nuestras partes interesadas.

Nuestros compromisos

Los directivos **gestionan con total confidencialidad** los conflictos de intereses declarados por los colaboradores, con el apoyo, si es necesario, del responsable de Cumplimiento Normativo o de Recursos Humanos. Se buscan soluciones adaptadas a cada situación, con la participación del colaborador afectado.

Nuestras expectativas

Los colaboradores deben ser proactivos y **declarar a su jefe cualquier situación de conflicto de intereses**, aunque sea potencial. Esto permite implementar soluciones proporcionadas a tiempo. Las situaciones que pueden dar lugar a un conflicto de intereses son diversas. Por ejemplo:

- un colaborador con una relación personal (familiar, sentimental, etc.) dentro de la empresa o con un proveedor de servicios, suministrador, cliente, candidato a una oferta de empleo, etc.;
- un colaborador con intereses financieros con un proveedor de servicios, un suministrador, un cliente, etc.;
- un colaborador que recibe numerosas invitaciones a eventos y se siente en deuda con la persona que le invita.

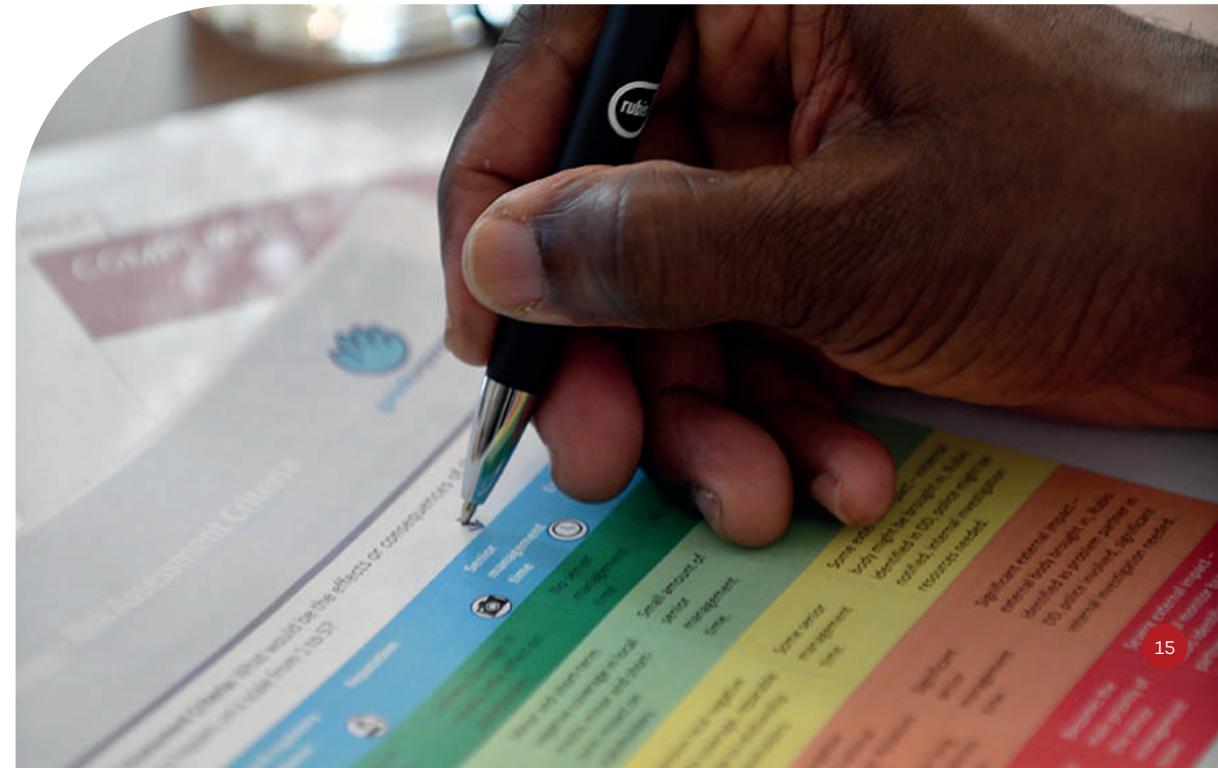
En la práctica

—He invitado a una amiga a postularse para una vacante en Rubis porque sería perfecta para el puesto. Si es seleccionada, tendremos que trabajar juntos en determinados proyectos. ¿Está permitido?

Tener un vínculo con un candidato a una oferta de empleo no es un problema en sí mismo. Sin embargo, no debe participar en el proceso de contratación. El hecho de que el puesto esté bajo su responsabilidad también puede suponer un riesgo. Comunique al departamento de Recursos Humanos su amistad con la candidata y ellos se encargarán de los preparativos necesarios.

—Trabajo en el departamento de compras de mi entidad. Hemos abierto una licitación y la empresa en la que trabaja un miembro de mi familia ha presentado una oferta. ¿Qué debo hacer?

Informe de la situación a su jefe. Él determinará si su relación familiar podría entrar en conflicto con los intereses de su entidad. En caso afirmativo, tendrá que dejar que su jefe y sus compañeros gestionen la licitación sin participar.





4 ↴

Cumplimiento de las normas del derecho de la competencia

La confianza de nuestros clientes se basa, en particular, en nuestra **participación leal en la vida empresarial**, que incluye el cumplimiento de las normas de competencia.

Las sanciones severas impuestas a particulares y empresas por prácticas contrarias a la competencia pueden afectar significativamente a nuestra reputación.

Nuestros compromisos

Promovemos unas relaciones comerciales transparentes, justas e integras.

Nuestra posición en los mercados se basa en la calidad de nuestros productos, servicios y relaciones con los clientes.

Rechazamos las prácticas contrarias a la competencia (cárteles, intercambio de información sensible, abuso de posición dominante) y respetamos las normas del derecho de la competencia.

Nuestras expectativas

Los empleados deben **respetar las normas del derecho de la competencia, o respetar las prácticas de competencia leal generalmente aceptadas en los países en los que dichas normas no existen o están poco desarrolladas**, y saber identificar las situaciones de riesgo. En particular, deben extremar la vigilancia cuando trabajen junto a empleados de empresas del mismo sector de actividad.

En la práctica

— Durante una reunión de empresas del sector, alguien habla de los márgenes comerciales asociados a un producto. ¿Qué hago ?

Está estrictamente prohibido compartir información sensible (precios, costes, volúmenes de ventas, estrategias comerciales, etc.) con los competidores. Debe abandonar inmediatamente la reunión, pedir que se deje constancia formal de su marcha e informar a su jefe y al responsable de Cumplimiento Normativo de su entidad.

— Acabo de contratar a un nuevo colaborador de mi equipo, que antes trabajaba para un competidor. Me propone compartir la estrategia empresarial detallada de su anterior empleador. ¿Qué hago ?

Es normal aprovechar la experiencia de su nuevo colaborador. No obstante, recuérdale que está prohibido explotar información confidencial sobre su antiguo empleador y recuerde a sus compañeros y compañeras que no deben pedir este tipo de información.



FOCO

Ejemplos de situaciones de riesgo

- Al margen de una reunión oficial de empresas de su sector de actividad, almuerza con personas que trabajan para sus competidores.
- En un entorno privado, se encuentra con un colaborador de un competidor y entabla una conversación sobre los problemas a los que se enfrentan sus respectivas empresas.
- Su empresa está en una situación de monopolio o casi monopolio en un mercado.
- Su empresa está en proceso de adquirir una empresa competidora.

Ejemplos de prácticas prohibidas

- **Acuerdos**: quedan prohibidos los acuerdos o prácticas concertadas cuyo objeto o efecto sea obstaculizar o falsear la competencia. Por ejemplo, el intercambio de información sensible entre competidores (precios, costes, volúmenes de ventas, estrategias comerciales, etc.) está prohibido.
- **Abuso de posición dominante**: cuando la empresa ocupa una posición dominante, se prohíben las prácticas destinadas a restringir o eliminar la competencia. Estas incluyen, por ejemplo, negarse a vender a un competidor, descuentos por fidelidad, precios muy bajos o excesivos, etc.



5 ▶

Proteger la información confidencial

La confidencialidad y la protección de la información son principios esenciales en Rubis. Nuestros equipos, clientes y socios cuentan con que protegemos la información que nos confían. Además, dado que Rubis es una empresa que cotiza en bolsa, estamos sujetos a normas precisas y estrictas relativas a la gestión de la información privilegiada con el fin de evitar el abuso de dicha información privilegiada.

Nuestros compromisos

Nos comprometemos a tomar todas las medidas necesarias para garantizar la protección de la **información confidencial** que está en nuestra posesión.

Además, nos comprometemos a facilitar de manera exacta, precisa y sincera nuestra información contable, financiera y extrafinanciera de conformidad con los requisitos legales y los procedimientos y sistemas de control interno establecidos por el Grupo.

Nuestras expectativas

Todas las personas que trabajan en Rubis deben respetar las normas que rigen la difusión de información dentro del Grupo.

El incumplimiento de estas normas puede tener consecuencias adversas para los intereses de Rubis. Cierta información puede compartirse libremente dentro de Rubis, mientras que otra información más protegida debe mantenerse dentro de un equipo o proyecto.

Los colaboradores y prestatarios de servicios que tengan conocimiento de una **información que Rubis haya calificado como información privilegiada** no la deben utilizar ni comunicar y deben abstenerse de hacer cualquier recomendación relativa a las acciones de Rubis hasta que el Grupo haya publicado la información. El incumplimiento de este principio podría constituir un **abuso de información privilegiada**.

En la práctica

— Rubis está a punto de lanzar un nuevo proyecto en el que llevo trabajando varios meses. Durante una charla con antiguos compañeros, hablamos de este proyecto, que por fin se está haciendo realidad. ¿Tengo derecho a hablar de ello?

Si habla con personas ajenas a la empresa, tenga mucho cuidado de no mencionar información confidencial. Si está en un lugar público, no hable nunca de asuntos confidenciales, ni siquiera con colegas o contratistas.

Este principio también se aplica a sus compañeros y compañeras de Rubis, ya que cierta información debe mantenerse dentro de un equipo o proyecto. En general, es esencial evitar revelar cualquier información que Rubis no haya hecho pública.

— Acabo de encontrar en Internet un plano de una de las instalaciones industriales del Grupo. No creo que este plan deba hacerse público. ¿Qué hago?

Lo correcto es informar inmediatamente a su jefe o al Director General de su entidad.



¿Qué es una información privilegiada?

Una información privilegiada es una información precisa y no pública relativa (directa o indirectamente) a Rubis que, en caso de hacerse pública, podría influir de manera significativa en la cotización de las acciones de Rubis. Para más información, consulte el **Código de deontología bursátil** de Rubis.

¿Qué es el abuso de información privilegiada?

Se trata de una infracción cometida por una persona que tenga conocimiento de información privilegiada y que la utilice o comunique (directa o indirectamente) con el fin de negociar con acciones de Rubis.





6 ↴

Luchar contra el fraude, el blanqueo de capitales y la malversación de fondos

El fraude, el blanqueo de capitales y la malversación de fondos son violaciones graves de la integridad empresarial que pueden dañar considerablemente la reputación o los resultados de Rubis.

Nuestros compromisos

En todas nuestras actividades, nos comprometemos a **combatir todas las formas de fraude** y a respetar la legislación nacional y la normativa internacional que nos sean aplicables para prevenirlo.

Nos aseguramos de trabajar con clientes que desarrollan actividades legítimas y realizamos **comprobaciones de nuestros proveedores de servicios y suministradores** en función del nivel de riesgo antes de entablar una relación comercial.

Nuestras expectativas

Todos los colaboradores deben velar por el cumplimiento de las normas de control interno del Grupo. En particular, todas las transacciones deben estar debidamente registradas y documentadas. Los procedimientos de control y auditoría deben aplicarse escrupulosamente.

Debe denunciarse cualquier comportamiento, irregularidad o situación que pueda indicar una voluntad de defraudar, malversar fondos o realizar una acción de **blanqueo de capitales**.

En la práctica

— Durante una entrega, uno de mis proveedores habituales se da cuenta de que falta una parte del pedido. Me pide que le firme el albarán y me dice que me entregará el resto del pedido en una semana sin falta. ¿Qué hago?

Firmar a sabiendas facturas o albaranes incorrectos puede implicar un fraude, dañar la imagen del Grupo y exponer a los colaboradores al riesgo de sanciones. Rechace la propuesta y pida al proveedor que cumplimente un albarán correspondiente a las cantidades entregadas. Si tiene motivos para creer que el proveedor está intentando cometer un fraude intencionadamente, coméntelo con su jefe.

— Un proveedor, que sé que tiene su sede en el Reino Unido, pide que se le pague en una cuenta de las Islas Vírgenes. ¿Qué hago?

Cuando reciba una factura o los datos bancarios de un proveedor, compruebe siempre que coinciden con la identidad del mismo. Además, en este ejemplo, la ubicación de la cuenta bancaria en un paraíso fiscal puede sugerir que existe riesgo de fraude o blanqueo de capitales. Si tiene alguna duda, no proceda al pago y póngase en contacto con su jefe o su responsable de Cumplimiento Normativo.



¿Qué es el fraude?

El fraude es una acción u omisión destinada a obtener un beneficio eludiendo leyes y reglamentos. La falsificación de facturas y el robo de material son ejemplos de fraude. Un error cometido de buena fe a veces puede constituir fraude.

¿Qué es el blanqueo de capitales?

El blanqueo de capitales es un delito consistente en ocultar el origen de una suma de dinero procedente de actividades ilegales.





7

Representación de intereses y financiación de la vida política

La representación de intereses ante las autoridades, lo que se conoce comúnmente como lobismo, forma parte del funcionamiento normal de una empresa. El contacto con los responsables públicos permite a veces a Rubis hacer oír su voz y arrojar luz sobre las especificidades de nuestras actividades. No obstante, debemos estar atentos a la hora de representar los intereses de Rubis y actuar con cautela para evitar cualquier sospecha sobre el Grupo o cualquiera de sus entidades.

Nuestros compromisos

Nuestras **iniciativas en materia de lobismo** deben ser transparentes y llevarse a cabo de conformidad con la normativa aplicable. Analizamos la integridad de todos los proveedores de servicios solicitados por acciones de lobismo. Prohibimos toda acción de representación de intereses destinada a influir directa o indirectamente en una decisión pública a cambio de ventajas indebidas. Ninguna empresa del Grupo paga fondos ni presta servicios a ningún partido político ni a ningún cargo público o candidato.

Nuestras expectativas

Las personas que representan y defienden los intereses del Grupo en las relaciones con los organismos públicos y las autoridades locales deben **actuar de forma legal, ética y transparente**, tanto si son colaboradores del Grupo como si actúan en nombre de Rubis. Si un representante de un organismo público se pone en contacto directamente con un colaborador o con una persona que represente a la empresa, ésta deberá ponerse en contacto con un responsable de asuntos públicos, con el responsable de Cumplimiento Normativo o con el Director General de la entidad.

En la práctica

— Como colaborador de un centro de Rubis, un concejal me ha invitado a participar en un acto. No soy ni responsable de comunicación ni Director General, así que no me encargo de la representación externa de la empresa. ¿Qué hago?

Sea cual sea su posición dentro de Rubis, las personas ajenas a la empresa pueden percibirle como alguien que habla en nombre de la empresa.

Esto puede constituir una representación de intereses. Antes de aceptar este tipo de invitación o de hablar en nombre de Rubis, póngase en contacto con el Director General de su entidad.

Si participa, tendrá que redactar (u obtener) un informe de los debates mantenidos en dicho evento.



FOCO

En algunos países, como Francia en particular, las personas que representan los intereses de su empresa ante las autoridades públicas pueden ser cualificadas como representantes de intereses y deben inscribirse en un registro oficial. Si, en el transcurso de sus actividades, debe llevar a cabo acciones similares a las de los grupos de presión ante funcionarios públicos (oficinas de ministros, miembros del parlamento, etc.), debe comprobar con su jefe, su departamento jurídico o su responsable de Cumplimiento Normativo qué obligaciones le incumben.



Llevar a cabo nuestras operaciones de manera **RESPONSABLE**



- 1 → **Respeto de los derechos humanos**
- 2 → **Gestión responsable de los datos personales**
- 3 → **Impacto de las operaciones en el medio ambiente y las comunidades**
- 4 → **Trabajar de manera responsable con nuestros socios comerciales**
- 5 → **Participar en nuestros proyectos locales**



1 ↴

Respeto de los derechos humanos

Rubis reconoce el papel de la empresa en el respeto de los derechos humanos y aboga por el respeto de las personas como principio de actuación. Cualquier violación de los derechos humanos es contraria a los valores de Rubis.

Nuestros compromisos

Rubis respeta los derechos humanos reconocidos internacionalmente en todas sus actividades dondequiera que el Grupo esté presente. Nos comprometemos especialmente a respetar **los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, a defender la libertad de asociación y de negociación colectiva, a luchar contra la discriminación, a combatir todas las formas de trabajo forzoso y de trabajo infantil y a **proteger la salud y la seguridad** en el lugar de trabajo. Esto se aplica a nuestras actividades y a quienes trabajan para nosotros, tanto proveedores como subcontratistas.

Como miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Rubis se compromete a informar anualmente sobre **la integración de los derechos humanos en la estrategia y las operaciones de la empresa**.

Nuestras expectativas

Rubis espera que todos sus colaboradores, así como sus proveedores, subcontratistas y socios comerciales, actúen con estricto respeto por la dignidad humana.

Cualquier sospecha de violación de los derechos humanos debe comunicarse inmediatamente utilizando el sistema *Rubis Integrity Line*.

Todas las alertas se tramitarán conforme al procedimiento detallado de recepción y tramitación de denuncias.

 PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE ALERTAS ÉTICAS, consulte la página 27.

En la práctica

— **Hablando con un subcontratista, entiendo que sus empleados se ven obligados a hacer muchas horas extras. No estoy seguro de que sean remuneradas. ¿Qué hago?**

Nos comprometemos a trabajar con socios que respeten los derechos de sus empleados. Si observa una violación de los derechos humanos en uno de nuestros subcontratistas, hable con su jefe o con su responsable de Cumplimiento Normativo.

— **Según la legislación local por la que se rige la entidad en la que trabajo, está prohibido formar sindicatos. No obstante, Rubis garantiza el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.**

En los países donde los sindicatos están prohibidos, las empresas pueden establecer otros sistemas para fomentar el diálogo social: organizar elecciones de representantes del personal, crear un comité de debate entre los representantes y la dirección, recabar la opinión de los colaboradores sobre las cuestiones que les afectan, etc. Póngase en contacto con su responsable de Recursos Humanos para hablar de ello.



United Nations
Global Compact



¿Qué es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas?

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un conjunto de principios con los que pueden comprometerse las empresas. Abarcan los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y la protección del medio ambiente.





2 ▾

Gestión responsable de los datos personales

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales. El respeto del derecho a la intimidad nos obliga a tomar las precauciones necesarias cuando tratamos datos personales.

Nuestros compromisos

Protegemos los **datos personales** que nos comunican nuestros colaboradores o terceros, de conformidad con la normativa aplicable en cada uno de los países en los que operamos.

En concreto, aplicamos los cuatro principios siguientes:

- **minimizar los datos:** solo recogemos los datos estrictamente necesarios para alcanzar el fin para el que nos han sido confiados;
- **limitar el uso de los datos:** no utilizamos los datos para fines incompatibles con aquellos para los que nos han sido confiados;
- **proTEGER LOS DATOS:** tomamos las medidas necesarias para impedir que personas no autorizadas accedan a los datos personales;
- **respetar el derecho de acceso a los datos:** respondemos sistemáticamente a las solicitudes legítimas de los interesados (acceso, rectificación, supresión de los datos, etc.).

Nuestras expectativas

Los colaboradores de Rubis deben conocer y aplicar los principios mencionados anteriormente. Si observan una falta de protección de los datos personales, deben comunicarlo a su jefe, a su responsable de Cumplimiento Normativo o utilizando el sistema de alerta Rubis Integrity Line.

 PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE ALERTAS ÉTICAS, consulte la página 27

En la práctica

- Los expedientes de RRHH del personal se guardan en un armario compartido con el departamento financiero. La llave del armario se ha perdido y no ha sido repuesta. ¿Hay algún problema si el armario no está cerrado?

Los expedientes de RRHH del personal contienen gran cantidad de datos personales, algunos de los cuales pueden ser sensibles (número de identificación nacional, historial médico, etc.). Por lo tanto, es esencial garantizar la confidencialidad de los expedientes protegiendo el acceso a ellos. Además, el hecho de que el armario se comparta con otro departamento es una fuente adicional de riesgo, ya que colaboradores no autorizados pueden acceder a los expedientes de RRHH. En esta situación, los expedientes de Recursos Humanos deben guardarse en un armario cerrado con llave al que solo tengan acceso los colaboradores autorizados de dicho departamento.



FOCO

¿Qué es un dato personal?

Cualquier información sobre una persona física identificada o identificable constituye un dato personal. Se trata de información como nombre, apellidos, dirección (postal, electrónica), número de teléfono, matrícula, identificador o número de registro, etc.





3



Impacto de las operaciones en el medio ambiente y las comunidades.

Rubis se preocupa por el impacto de las operaciones del Grupo en el medio ambiente y las comunidades.

Tenemos un papel esencial que desempeñar en el acceso a la energía por parte de las personas, algunas de las cuales aún carecen de ella, y, además de contribuir a la lucha contra el cambio climático, la integramos en nuestra estrategia corporativa.

Nuestros compromisos

Nos comprometemos a **reducir las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de nuestras actividades y a publicar nuestros avances con respecto a nuestra hoja de ruta de RSE**. También trabajamos a diario para reducir los accidentes, vertidos y fugas asociados a nuestras actividades.

Nos comprometemos a **respetar los derechos de las comunidades, especialmente de las poblaciones autóctonas afectadas por nuestras operaciones, mediante el diálogo con sus representantes**. Juntos debatimos los impactos positivos que podemos conseguir con nuestras operaciones y los impactos negativos de los que debemos ser conscientes y reducir al máximo.

Nuestras expectativas

Animamos a los colaboradores a promover los compromisos de Rubis. Todos tenemos un papel que desempeñar en el esfuerzo colectivo del Grupo por reducir nuestras emisiones de carbono y sensibilizar a nuestros socios.

Cualquier riesgo o anomalía no abordado que pueda tener un impacto negativo en el medio ambiente o en las comunidades situadas cerca del centro debe comunicarse inmediatamente a un jefe o a un responsable de Cumplimiento Normativo o a través de *Rubis Integrity Line*.

En la práctica

— Durante una visita a un centro, me doy cuenta de que hay una fuga. No sé lo que es, pero se está vertiendo líquido en un río. ¿Qué hago?

Nos tomamos muy en serio cualquier incidente que pueda tener consecuencias para el medio ambiente o la salud de las personas. Informe inmediatamente del problema a su jefe o a un responsable de salud/seguridad del centro. En caso de problema grave, es importante informar del incidente a las autoridades locales y a los representantes de las comunidades vecinas que puedan verse afectadas.

— El Grupo se ha comprometido a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero y me gustaría formar parte de este esfuerzo. ¿Qué puedo hacer en concreto?

Nuestros objetivos de reducción de emisiones de carbono, detallados en nuestra hoja de ruta de RSA *Think Tomorrow*, solo se cumplirán si todos los asumimos, de manera colectiva e individual. Esto puede traducirse en acciones concretas, para todos y cada uno de nosotros. Póngase en contacto con su responsable de RSE, que podrá darle más información.





4



Trabajar de manera responsable con nuestros socios comerciales

En Rubis, queremos trabajar con socios que comparten nuestros compromisos. Esperamos de nuestros socios comerciales (proveedores, subcontratistas, intermediarios, socios de empresas conjuntas, clientes, etc.) que trabajen para Rubis o en su nombre, cumplan los principios éticos de este Código.

Nuestros compromisos

Nos comprometemos a promover y aplicar los principios de este Código con nuestros socios comerciales. Mantenemos un diálogo abierto con ellos sobre todos los temas cubiertos por nuestro Código como parte de un proceso de mejora continua.

También mostramos a nuestros socios, ya sean proveedores, subcontratistas o intermediarios, el mismo respeto y consideración que pedimos a nuestros equipos.

Negociamos de forma responsable y transparente, sin abusar de nuestra posición. Cumplimos nuestros compromisos con nuestros proveedores, prestadores de servicios y subcontratistas y pagamos lo que debemos dentro de los plazos previstos contractualmente.

Nuestras expectativas

Nuestros colaboradores deben asegurarse de que nuestros socios comerciales respeten los principios de este Código. Esto significa que el Código debe compartirse con todos nuestros socios e incluirse en los contratos y acuerdos que nos vinculan a ellos. Cualquier incumplimiento del Código por parte de un proveedor, subcontratista o intermediario puede dar lugar a la rescisión de la relación comercial.

Cualquier sospecha de infracción de nuestro Código ético por parte de un socio debe comunicarse inmediatamente a un jefe o a través del sistema de alerta *Rubis Integrity Line*.



PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE ALERTAS ÉTICAS, consulte la página 27

En la práctica

— Según un artículo de prensa, los servicios de seguridad de uno de nuestros proveedores habrían cometido actos de violencia contra las comunidades cercanas a su planta de producción. ¿Qué debemos hacer?

No toleramos ninguna vulneración de los derechos humanos en nuestra cadena de suministro y esperamos que nuestros socios respeten principios equivalentes a los detallados en este Código. Debe notificarlo obligatoriamente a sus responsables de RSC y Cumplimiento Normativo, así como al Director General de su entidad, y le ayudarán a determinar las medidas que deben adoptarse en relación con las vulneraciones constatadas.





5 ↴

Participar en nuestros proyectos locales

En Rubis somos conscientes de nuestra responsabilidad social y apoyamos a las comunidades en las que opera el Grupo. Para ello, animamos a nuestros colaboradores a proponer, lanzar y ejecutar proyectos de desarrollo local que tengan un impacto positivo en los territorios en los que operamos. Estas iniciativas deben cumplir la legislación local, así como las leyes y reglamentos aplicables a Rubis. También nos permiten contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En la práctica

ALGUNOS PRINCIPIOS CLAVE QUE DEBEN RESPETARSE

— **Transparencia:** las asociaciones apoyadas por Rubis deben estar establecidas y reconocidas a nivel local, nacional o internacional.

— **Trazabilidad:** todas las donaciones (dinero, productos, materiales, etc.) deben poder rastrearse e ir acompañadas de un recibo de la organización beneficiaria. Deben valorarse a su valor razonable y registrarse en las cuentas. Las donaciones de dinero nunca deben hacerse en efectivo y siempre deben ingresarse en la cuenta bancaria oficial de la organización beneficiaria. Las acciones sociales deben formalizarse mediante un acuerdo en el que se describa el proyecto subvencionado y se prevea el seguimiento de la asignación de los fondos.

— **Integridad:** las donaciones no deben realizarse a cambio de un favor o cualquier otra ventaja indebida, que podría constituir un acto de corrupción, ni representar un conflicto de intereses, es decir, estar dirigidas a una asociación presidida por un empleado de Rubis o un colaborador cercano. Si Rubis necesita apoyar a una asociación en la que participa personalmente un colaborador de Rubis, este no debe participar en el proceso de toma de decisiones.

— **Impacto:** centramos nuestro tiempo, energía y recursos en los proyectos que tienen más probabilidades de tener un fuerte impacto local positivo.



FOCO

Nuestro programa de acciones sociales: compromisos con la sanidad y la educación

En línea con la voluntad del Grupo de integrarse plenamente en las regiones en las que opera y contribuir a su desarrollo, Rubis, en asociación con cada una de sus filiales, apoya proyectos asociativos que trabajan en los ámbitos de la educación, de la salud o de la transición energética. Además del apoyo financiero, se invita a los colaboradores del Grupo a desempeñar un papel activo en la vida asociativa local a través de actividades de patrocinio, recaudaciones de fondos o eventos colectivos federativos sobre el terreno.



Introducción

Un entorno de trabajo seguro y estimulante

Actuar con integridad

Llevar a cabo nuestras operaciones de forma responsable

El Código en la práctica

El Código EN LA PRÁCTICA



1 → Sistema de alertas éticas

2 → ¿Qué ocurre si tengo una pregunta y el Código no me la responde?



1



Sistema de alertas éticas

La denuncia de una infracción, una situación anómala o un incumplimiento del Código ético debe ser sencilla, confidencial y no suponer ningún riesgo para la persona que efectúa la denuncia ni para las personas que la testifican.

Si observa algún incumplimiento del Código Ético o de la normativa, notifíquelo:

Acceda a la plataforma *Rubis Integrity Line* en <https://rubis.integrityline.org/> o escaneando el código QR que aparece a continuación.



¿A quién?

- Su jefe (colaboradores)
- o su **contacto habitual** (socios);
- El **responsable de Cumplimiento Normativo** de su entidad;
- A través de la plataforma segura **Rubis Integrity Line**.

¿Es confidencial?

Sí, su identidad es **estrictamente confidencial** y no puede compartirse con las personas afectadas por su alerta. Es más, no puede sufrir **ninguna represalia**.

¿Es anónimo?

Puede permanecer en el **anonimato** siempre que la legislación de su país lo permita. Sin embargo, tenga en cuenta que esto puede aumentar el tiempo necesario para analizar y procesar la alerta.

¿Estoy protegido?

Al informar de **buenafé** sobre posibles incumplimientos, no corre el riesgo de que se le imponga ninguna sanción disciplinaria. Recuerde que su alerta no debe ir seguida de ninguna contraprestación económica por parte de terceros.



PARA MÁS INFORMACIÓN

El procedimiento de alerta disponible en la plataforma detalla:

- las condiciones de utilización del sistema;
- los destinatarios de las denuncias;
- las fases de tratamiento e investigación.



2



¿Qué ocurre si tengo una pregunta y el Código no me la responde?

Si se encuentra en una situación delicada y el Código no le ofrece una respuesta clara, he aquí las preguntas que debe hacerse:



Responder «no» a esta pregunta debería detener aquí la reflexión. Usted no puede actuar de forma contraria a la ley. Si usted es testigo de una situación ilegal, debe denunciarla.

Si ha respondido «no» a alguna de estas preguntas, se encuentra potencialmente ante una situación contraria a los principios de este Código. Póngase en contacto con su jefe, con el responsable de Cumplimiento Normativo de su entidad o utilice *Rubis Integrity Line*.

Contacto

46 rue Boissière – 75116 París

csr@rubis.fr

+33 (0)1 44 17 95 95

Mayo 2023

