

CODE éthique

Introduction

- Message de la Gérance — p.3
- Manifesto — p.4
- À qui s'adresse ce Code ? — p.5
- Modalités d'application — p.5
- Rôle des managers — p.6
- Nos règles d'or — p.7

Notre éthique au quotidien



Un environnement
de travail **SÛR**
ET STIMULANT

— p.8



Agir avec
INTÉGRITÉ

— p.12



Conduire nos
opérations de manière
RESPONSABLE

— p.20

Le Code en pratique

- Système d'alerte éthique — p.27
- Et si j'ai une question et que le Code n'y répond pas ? — p.28





Message de la Gérance

En tant qu'acteur de l'énergie, Rubis joue un rôle essentiel pour le développement des pays où il opère, tout en contribuant à la lutte contre le changement climatique.

Nous agissons avec **responsabilité et éthique depuis plus de 30 ans**. C'est un atout indispensable pour préserver l'image et la réputation du Groupe mais aussi pour construire nos succès de demain. Outre le respect de la législation des pays où nous opérons et des standards internationaux, nous attachons **la plus grande importance à la sécurité de nos opérations, à la protection de l'environnement, au respect des droits humains et à la lutte contre la corruption**.

Le présent Code éthique énonce **les principes et les règles à suivre pour respecter ces valeurs au quotidien**. Il est le reflet de notre culture et l'expression de nos engagements à l'égard de toutes nos parties prenantes en faveur d'un développement durable. Ce Code doit servir de référence à tous les collaborateurs du Groupe et présente nos attentes et notre niveau d'exigence à toute personne souhaitant collaborer à la réussite de nos activités. Il appartient donc à chacun de connaître et de comprendre les principes qui y sont exposés, de les mettre en œuvre et de les diffuser auprès de tous ceux qui travaillent avec et pour nous.

L'engagement de chacun est la clé de notre réussite collective. Si vous avez la moindre question sur les sujets évoqués dans le présent Code, nous vous invitons à vous rapprocher de votre management ou de la Direction RSE & Conformité Groupe. En notre qualité de Gérants du Groupe, nous sommes également à votre écoute et comptons sur votre pleine et sincère implication !

Gilles Gobin, Jacques Riou, et Clarisse Gobin-Swiecznik
Gérants



Manifesto



Nous sommes **ACTEURS DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE**

La maîtrise de la chaîne logistique, l'autonomie et la capacité d'innovation de nos équipes locales nous assurent agilité et flexibilité pour répondre à l'évolution de la demande. Nous sensibilisons nos clients, diversifions nos offres et agissons pour une transition énergétique juste sur tous nos marchés.



Nous sommes **ENGAGÉS**

Notre action s'inscrit dans le cadre de textes de référence internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Convention des Nations Unies contre la corruption. En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies, **Rubis s'engage à intégrer au quotidien ses 10 principes relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.** Nous apportons également notre contribution aux Objectifs de développement durable des Nations Unies.



Nous sommes **AU CŒUR DES ÉNERGIES**

Nous nous attachons à répondre activement, sur le terrain, aux besoins essentiels de nos clients en matière d'énergie : se déplacer, se chauffer, s'éclairer, faire fonctionner les industries, l'hôtellerie, les travaux publics, etc. Nous ne serions pas une entreprise performante sans intégrer les enjeux sociaux et environnementaux à nos objectifs financiers.



Nous sommes **RESPONSABLES**

Nous opérons dans plus de 40 pays avec un modèle économique décentralisé encourageant chacun à donner le meilleur de lui-même. Nos quatre principes d'actions s'inscrivent dans une perspective à long terme :

- opérer de manière intègre et responsable ;
- assurer la sécurité de nos opérations ;
- agir pour une transition juste ;
- accompagner le développement de nos collaborateurs.



À qui s'adresse CE CODE ?

Le présent Code éthique s'adresse à l'ensemble des collaborateurs, aux équipes dirigeantes et aux administrateurs du groupe Rubis, c'est-à-dire Rubis SCA et l'intégralité des filiales contrôlées par le Groupe, quel que soit leur pays d'implantation.

Notre Code éthique s'adresse également à toutes les parties prenantes du Groupe. Chez Rubis, nous souhaitons travailler avec **des partenaires qui partagent nos engagements**, afin de développer des relations de long terme, basées sur l'intégrité et la confiance. C'est pourquoi nous attendons de nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants, clients,

et de tout intermédiaire qui travaille pour ou au nom de Rubis, qu'ils respectent nos valeurs et les principes éthiques de ce Code. Outre nos engagements et nos attentes vis-à-vis de nos parties prenantes, **ce Code présente des mises en situation pratiques**. C'est un guide d'aide à la prise de décision qui doit servir de document de référence au quotidien.



Toutefois, ce Code ne peut répondre de manière exhaustive à tous les types de situations rencontrées. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre manager ou du Référent Conformité de votre entité en cas de questionnement sur un sujet éthique. Au besoin, le Code précise également pour chaque thématique des ressources supplémentaires ainsi que des personnes référentes.

Modalités D'APPLICATION

Le respect du présent Code éthique n'est pas négociable. Il est attendu de l'ensemble des collaborateurs du groupe Rubis qu'ils aient pris connaissance de ce Code éthique et qu'ils en respectent les principes. Toute violation de ces principes pourra mener à des sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement pour les collaborateurs du Groupe. Toute infraction à ce Code de la part d'un partenaire d'affaires pourra mener à la fin de la relation commerciale.

Ce Code éthique s'applique dans tous les pays où le Groupe mène des opérations. Cependant, si certains dispositifs de ce Code sont incompatibles avec la législation locale, vous devez en parler à votre manager ou votre Référent Conformité pour étudier ensemble les ajustements possibles, en accord avec la direction RSE & Conformité Groupe.

Si vous constatez une situation qui vous semble enfreindre les principes de ce Code, vous devez la signaler. Rubis s'engage à protéger toute personne ayant fait un signalement de bonne foi et qui n'a pas reçu de contrepartie financière directe pour le faire.



POUR + D'INFOS SUR LE SYSTÈME D'ALERTE ÉTHIQUE, voir en page 27



Rôle des MANAGERS

Les managers ont un rôle clé dans la mise en œuvre du Code éthique chez Rubis. Ce rôle s'articule autour de trois grands principes : **exemplarité, communication et écoute bienveillante.**

Il est attendu des managers qu'ils **montrent l'exemple** : ils doivent connaître et respecter chacun des principes de ce Code et faire de nos valeurs éthiques une réalité, à la fois dans leur travail et dans leurs interactions avec les autres, collaborateurs ou personnes externes.

Les managers doivent également **communiquer et promouvoir** ce Code et les grands principes qu'il énonce auprès de leurs équipes et de nos partenaires. En particulier, ils doivent veiller à ce que les membres de leurs équipes aient pris connaissance de ce Code.

Les managers sont les premières personnes vers lesquelles se tourner si un collaborateur a une question sur un sujet éthique. Ils doivent adopter une attitude d'ouverture et d'écoute et donner suite à la question qui leur est posée afin de favoriser l'efficacité, le bien-être et le bon fonctionnement de nos équipes. S'il n'est pas attendu d'eux qu'ils soient des experts sur chacun des sujets du Code, les managers doivent s'assurer que le problème remonte au bon interlocuteur : une personne experte du sujet concerné (RH, HSE, le Référent Conformité, etc.)

Chaque collaborateur doit se sentir à l'aise de partager son avis, ses questions ou ses inquiétudes. Les managers doivent respecter ces principes et la parole de chacun. Des alertes éthiques sont aussi susceptibles d'être adressées aux managers dans le cadre **du système d'alerte éthique.**

Dans le respect des exigences de confidentialité, les managers doivent **donner suite à l'alerte** qui leur est rapportée, en contactant notamment le Référent Conformité.





Nos règles d'or

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET STIMULANT



Nous sommes

tous acteurs au quotidien pour faire de la santé des personnes et de la sécurité de nos activités la priorité absolue de Rubis.

Nous traitons

chacun avec respect et bienveillance.

Nous veillons

à maintenir un environnement de travail inclusif en toutes circonstances.

Nous luttons

contre la discrimination et le harcèlement sous toutes leurs formes.

AGIR AVEC INTÉGRITÉ

Nous nous conformons

strictement aux lois et réglementations et nous respectons les sanctions internationales.

Nous luttons

contre la corruption sous toutes ses formes.

Nous livrons

une compétition loyale à nos concurrents.

Nous ne tolérons

aucune forme de fraude.

Nous agissons

dans les intérêts de Rubis, toujours de manière éthique et transparente.



CONDUIRE NOS OPÉRATIONS DE MANIÈRE RESPONSABLE

Nous menons

nos opérations dans le respect des droits humains fondamentaux et du droit du travail.

Nous collectons

des données personnelles seulement lorsque cela est nécessaire et les utilisons de manière responsable.

Nous sommes

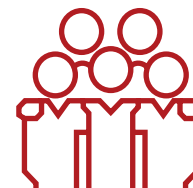
vigilants quant à l'impact de nos opérations sur les populations et la planète.

Nous veillons

à ce que nos partenaires respectent nos standards éthiques.



Un environnement de travail **SÛR ET STIMULANT**



- 1 → Santé et Sécurité
- 2 → Qualité de vie au travail
- 3 → Discrimination et harcèlement





1 ▾

Santé et sécurité

La santé et la sécurité de nos équipes, des communautés et riverains de nos sites et de l'ensemble de nos parties prenantes sont une priorité absolue pour Rubis. Nous attendons également qu'elle soit la priorité au quotidien de l'ensemble de nos collaborateurs.

Nos engagements

Chaque entité du Groupe met en place des procédures et standards de sécurité élevés s'appliquant à chacun de ses collaborateurs, sous-traitants ou prestataires intervenant sur ses sites.

Le Groupe a mis en place un système d'amélioration continue des mesures de sécurité et de protection de l'environnement et met l'accent sur la formation et la responsabilisation de ses équipes.

Nos attentes

Toute personne intervenant sur un site du Groupe doit prendre connaissance des règles de sécurité dès son arrivée sur le site.

Les collaborateurs doivent également suivre l'ensemble des formations santé/sécurité obligatoires.

Dès qu'une situation potentiellement dangereuse survient, elle doit être signalée au responsable santé/sécurité du site, qui a la responsabilité de mettre en œuvre les mesures adéquates pour assurer la sécurité et la sûreté des personnes.

En pratique

— Lors d'un déplacement sur un site Rubis, je remarque un câble électrique non protégé qui pend du plafond. Il n'y a personne à proximité, pas de cordon de sécurité et aucune signalétique indiquant une situation dangereuse. Que faire ?

Lorsqu'une situation dangereuse se présente, la sécurité est la priorité absolue. Assurez-vous qu'aucune personne à proximité ne court un danger immédiat. Puis, prévenez un manager ou, le cas échéant, le responsable santé/sécurité du site afin que les mesures de sécurité appropriées soient mises en place.

— Un invité externe dont c'est la première visite arrive très en retard pour une réunion avec le Directeur du site industriel sur lequel je travaille. Pouvons-nous faire la présentation des règles de sécurité juste après notre réunion ?

Toute personne externe doit être informée des règles de sécurité d'un site dès son arrivée. Un manquement aux procédures de sécurité peut entraîner des conséquences graves. Votre invité doit compléter toutes les procédures applicables avant votre réunion, qu'il s'agisse de la formation sécurité ou du port d'équipements de protection individuelle (EPI). La sécurité n'est pas négociable chez Rubis.

FOCUS

En 2022, l'Organisation internationale du travail (OIT) a consacré la santé et sécurité au travail comme « droit fondamental ». En devenant fondamentales, les conventions 155 et 187 obligent donc tous les États membres de l'OIT à respecter et à promouvoir le droit à un environnement de travail sûr et sain.





2



Qualité de vie au travail

Le groupe Rubis est attentif au bien-être de ses collaborateurs. Plus qu'une simple question de santé, la qualité de vie au travail est aussi un facteur crucial pour l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs.

Nos engagements

En tant qu'employeur, Rubis s'engage à offrir un environnement de travail sûr où chacun est traité avec respect, ouverture et bienveillance, et où l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est préservé. Nous nous engageons à respecter les temps de travail réglementaires et à maintenir des rythmes de travail raisonnables.

Chacun doit pouvoir s'épanouir et se développer dans les meilleures conditions. La diversité de nos équipes est un atout que nous cultivons et renforçons grâce à l'intégration de tous dans un environnement inclusif où chacun peut voir son travail valorisé. Chacun doit pouvoir se sentir considéré et inclus, dans le cadre du travail comme dans les événements informels en marge du travail. En particulier, l'inclusion des personnes en situation de handicap, quel qu'il soit, est une priorité pour Rubis.

Nos attentes

Chaque collaborateur doit agir avec respect vis-à-vis de ses collègues, de nos clients, de nos fournisseurs, sous-traitants, concurrents, des membres des communautés locales et toute autre partie prenante de l'entreprise. Chacun joue un rôle actif dans la création d'un environnement inclusif dans lequel les différences sont prises en compte et valorisées.

En pratique

— Alors que nous étions en train de parler entre francophones, une personne qui ne parle pas le français rejoint la réunion. Mes collègues continuent la conversation en français – ils n'ont sûrement pas remarqué que tout le monde ne comprenait pas cette langue. Que dois-je faire ?

Il est important que tout le monde se sente à l'aise pendant les réunions et les échanges, formels comme informels. Pour cela, il faut s'assurer que chacun puisse prendre part de manière égale à l'échange. N'hésitez pas à interrompre vos collègues pour rappeler que tout le monde ne comprend pas le français et proposer de poursuivre la discussion dans une langue comprise par toutes les personnes présentes.

— Régulièrement, un prestataire externe manque de respect à mon collègue lorsqu'il effectue ses livraisons, créant des tensions au sein du service. Que faire ?

Le respect est une valeur fondamentale pour Rubis, autant au sein de nos équipes qu'entre nos équipes et nos partenaires. Si une simple discussion ne permet pas de résoudre les problèmes interpersonnels, faites remonter ce sujet à votre Directeur Général ou votre Référent Conformité.



FOCUS

Utilisation responsable des outils de communication

Les échanges via les outils digitaux internes (plateformes collaboratives, e-mail, etc.) doivent être respectueux et exempts de propos offensants, agressifs, discriminatoires ou pouvant être perçus comme du harcèlement.

Les annonces et communications officielles sur les réseaux sociaux externes doivent être réservées aux départements habilités (Direction Générale, communication, etc.).

Les publications individuelles des collaborateurs sur les réseaux sociaux ne doivent jamais contenir d'informations confidentielles ou présenter de manière inexacte leur rôle dans l'entreprise.





3



Discrimination et harcèlement

Le respect est un principe fondamental au sein de notre Groupe. La discrimination et le harcèlement, sous toutes leurs formes, ne sont pas tolérés chez Rubis.

Nos engagements

Nous nous engageons à protéger et promouvoir l'équité dès le recrutement des collaborateurs et tout au long de leur carrière. Nous nous assurons que toutes les décisions liées à l'emploi (recrutement, mobilité, promotion ou augmentation) sont équitables. Tout traitement qui lèserait un collaborateur sur la base d'une caractéristique protégée constitue une **discrimination** et est proscrit.

Nos attentes

Rubis n'accepte aucune forme de harcèlement. Les actes d'intimidation, de violence physique, psychologique ou sexuelle, ou toute autre forme de harcèlement ne sont pas tolérés. Cela s'applique au lieu de travail mais également aux relations avec des parties prenantes externes, aux événements professionnels ou encore aux échanges entre collaborateurs.

Tous les collaborateurs doivent, à tout moment, **agir avec respect** envers les autres. Toute personne victime ou témoin d'un comportement inapproprié est encouragée à le signaler à un manager ou un responsable des Ressources Humaines. Ces situations seront traitées en toute confidentialité et dans le respect de chacun.



POUR + D'INFOS SUR LE SYSTÈME D'ALERTE ÉTHIQUE, voir en page 27

En pratique

— Mon responsable hiérarchique peut se montrer très intimidant. Je sais que c'est pour nous inciter à faire un travail de qualité mais, parfois, il peut se montrer vraiment humiliant, ce qui nuit au moral de toute l'équipe. Que puis-je faire ?

Le rôle de votre responsable hiérarchique est de stimuler et de motiver son équipe à effectuer le travail de qualité que Rubis attend de tous. Ainsi, il est tout à fait justifié qu'il évalue la performance des membres de l'équipe ou fasse des commentaires à ce propos. Cependant, un manager doit également traiter son équipe avec respect et agir de manière appropriée. Si vous considérez que vous n'êtes pas traité de façon professionnelle, vous devez essayer de lui en parler. Vous pouvez également consulter votre responsable des Ressources Humaines. Un bon environnement de travail nécessite l'implication et le soutien de tous, des responsables comme des équipes.



FOCUS

Qu'est-ce que la discrimination ?

La discrimination comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur une caractéristique protégée : l'origine sociale ou ethnique, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état de santé, l'éventuelle situation de handicap, les opinions politiques, les convictions religieuses ou la situation familiale.

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la victime, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale ou une menace pour son évolution professionnelle.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel consiste à imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante à son encontre.



Agir avec INTÉGRITÉ



- 1 → Respecter les lois, les réglementations et les politiques internes
- 2 → Prévenir la corruption et le trafic d'influence
- 3 → Gérer les conflits d'intérêts
- 4 → Respecter les règles du droit de la concurrence
- 5 → Protéger les informations confidentielles
- 6 → Lutter contre la fraude, le blanchiment et le détournement de fonds
- 7 → Représentation d'intérêts et financement de la vie politique



1 ▾

Respecter les lois, les réglementations et les politiques internes

Le respect continu des nombreuses règles nationales et internationales applicables à nos activités est essentiel dans l'exercice de nos opérations.

Nos engagements

Chez Rubis, **nous respectons les lois et réglementations** en vigueur dans chacun des pays où nous opérons.

Nous respectons les règles du commerce international et les **sanctions internationales** applicables, notamment concernant les zones de guerre et/ou sous embargo.

Nos attentes

Les collaborateurs doivent **se conformer en toutes circonstances aux réglementations applicables** aux activités du Groupe ainsi qu'aux procédures internes de Rubis.

En cas de doute ou question, rapprochez-vous de votre manager ou d'un expert pour identifier la conduite à tenir.

Nos fournisseurs et partenaires d'affaires doivent également respecter les règles et normes applicables dans le cadre de leurs activités avec le Groupe.

En pratique

— De nouvelles sanctions internationales visent un pays étranger dans lequel est basé un de mes fournisseurs. Comment savoir si mes relations avec ce fournisseur sont concernées ?

Vos relations avec ce fournisseur peuvent ne pas être impactées car les sanctions peuvent se limiter à des personnes, entités, produits ou activités déterminés. Néanmoins, demandez conseil à votre Référent Conformité, qui vous aidera à confirmer au cas par cas, que votre fournisseur n'est pas concerné par les nouvelles sanctions.



FOCUS

Qu'est-ce qu'une sanction internationale ?

Les sanctions internationales sont des réglementations prises par des États ou des organisations internationales à l'encontre d'autres États, de personnes physiques ou morales ou d'autres entités.

Ces mesures prennent la forme d'interdictions et de restrictions au commerce de biens, de technologies ou de services ciblés avec certains pays, de mesures de gel des fonds et ressources économiques et parfois de restrictions à l'accès aux services financiers. Ces mesures, qui doivent être scrupuleusement respectées en toutes circonstances, sont complexes et évolutives. Cela veut dire que nous devons, avant toute contractualisation avec un tiers, nous assurer de la possibilité pour Rubis de faire affaire avec lui. Soyez vigilants et demandez conseil.





2



Prévenir la corruption et le trafic d'influence

La corruption et le trafic d'influence sont des pratiques contraires à nos valeurs et constituent des infractions strictement sanctionnées dans les pays où nous opérons. Elles pourraient en outre porter atteinte aux relations de confiance qui nous lient à nos partenaires et à nos clients. Elles nous exposeraient également à des amendes importantes, à la perte d'autorisations d'exploiter, à l'exclusion de certains marchés, à des sanctions pénales et entacheraient notre réputation.

Nos engagements

Nous **refusons la corruption** sous toutes ses formes. Nous n'offrons et n'acceptons pas d'argent, de cadeaux ou tout autre avantage indu pour influencer une prise de décision. Nous sommes particulièrement vigilants lorsque nous interagissons avec des agents publics et **prohibons les paiements de facilitation**.

Nos attentes

Les collaborateurs ne doivent jamais offrir d'avantages indus pour obtenir une décision favorable au Groupe ni accepter d'accorder une faveur à un tiers.

Rubis attend de ses partenaires d'affaires et de ses bénéficiaires d'actions sociétales qu'ils respectent l'interdiction de la corruption et du trafic d'influence.

En pratique

— Dans le cadre d'une démarche administrative, un agent de l'administration publique bloque ma requête et me fait comprendre que la procédure avancera plus rapidement si je lui verse une somme d'argent en espèces. Que faire ?

Cet agent public vous demande un paiement de facilitation. On entend par agent public toute personne travaillant au sein d'une institution publique ou étant élue. Dans ce cas précis, refusez la demande en précisant que votre société et la réglementation n'autorisent pas les paiements non officiels. Ensuite, signalez l'incident au plus vite à votre directeur général et à votre Référent Conformité.

— Je prévois d'inviter un client à déjeuner pour faire un bilan annuel. Mais le client vient de publier un appel d'offres auquel nous allons participer. Est-il toujours possible de l'inviter ?

Le contexte est un élément à prendre en compte pour l'envoi de cadeaux ou d'invitations. Dans le cas présent, il vaut mieux reporter votre idée de déjeuner et organiser une réunion dans vos bureaux pour faire le bilan de l'année écoulée.



Pour approfondir

Le Guide Anticorruption de Rubis (disponible sur www.rubis.fr) et ses déclinaisons opérationnelles détaillent nos règles en matière de prévention de la corruption.



FOCUS

Cadeaux et invitations

Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation fait partie de la conduite ordinaire des affaires. Néanmoins, il est nécessaire de rester vigilant car ces actes peuvent être détournés.

Les cadeaux et invitations à destination ou en provenance d'agents publics sont par principe interdits sauf circonstances très exceptionnelles.

POUR + D'INFOS, reportez-vous au Guide Anticorruption (page 12), à la fiche pratique Cadeaux & Invitations ou contactez votre Référent Conformité.



3



Gérer les conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts ne représentent pas une infraction en eux-mêmes. Néanmoins, ils engendrent des décisions professionnelles contestables et peuvent être source d'infractions comme la corruption. Ainsi, la simple apparence d'un conflit d'intérêts peut affecter la réputation de Rubis et la confiance de nos parties prenantes.

Nos engagements

Les conflits d'intérêts déclarés par les collaborateurs sont **gérés en toute confidentialité** par les managers avec l'appui, si nécessaire, du Référent Conformité ou des Ressources Humaines. Des solutions adaptées à chaque situation sont recherchées, avec l'implication du collaborateur concerné.

Nos attentes

Les collaborateurs doivent être proactifs et **déclarer à leur manager toute situation de conflit d'intérêts**, même potentielle. Cela permet la mise en place de solutions proportionnées en temps utile. Les situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts sont variées. Par exemple :

- un collaborateur ayant des relations personnelles (familiales, sentimentales, etc.) au sein de l'entreprise ou avec un prestataire, fournisseur, client, candidat à une offre d'emploi, etc. ;
- un collaborateur ayant un intérêt financier chez un prestataire, un fournisseur, un client, etc. ;
- un collaborateur recevant de nombreuses invitations à des événements et se sentant redevable envers la personne qui l'invite.

En pratique

— J'ai invité une amie à postuler à une offre ouverte chez Rubis car elle serait parfaite pour le poste. Si elle est retenue, nous devons travailler ensemble sur certains projets. Est-ce autorisé ?

Avoir un lien avec un candidat à une offre d'emploi n'est pas problématique en soi. Néanmoins, vous ne devez pas prendre part au recrutement car votre amitié avec la candidate pourrait influencer votre impartialité. Le fait que le poste soit placé sous votre responsabilité peut également présenter un risque. Faites part de votre lien d'amitié avec la candidate au département Ressources Humaines qui prendra les dispositions nécessaires.

— Je travaille au sein du département achats de mon entité. Nous avons lancé un appel d'offres et l'entreprise dans laquelle travaille un membre de ma famille a soumis une offre. Que dois-je faire ?

Déclarez la situation à votre manager. Il déterminera si votre lien familial pourrait entrer en conflit avec les intérêts de votre entité. Dans l'affirmative, vous devrez laisser votre manager et vos collègues gérer cet appel d'offres sans y prendre part.





4



Respecter les règles du droit de la concurrence

La confiance de nos clients est notamment fondée sur notre **participation loyale à la vie des affaires**, ce qui inclut le respect des règles de concurrence. Les lourdes sanctions prévues pour les individus et les sociétés en cas de pratiques anticoncurrentielles peuvent affecter significativement notre réputation.

Nos engagements

Nous promouvons des relations commerciales transparentes, loyales et intègres.

Notre position sur nos marchés repose sur la qualité de nos produits, de nos services et de notre relation client. Nous **rejetons les pratiques anticoncurrentielles (ententes, échange d'informations sensibles, abus de position dominante)** et nous respectons les règles du droit de la concurrence.

Nos attentes

Les collaborateurs doivent **respecter les règles du droit de la concurrence, ou respecter les pratiques de concurrence loyale généralement admises dans les pays où de telles réglementations n'existent pas ou sont peu développées**, et savoir identifier les situations à risques. Ils doivent notamment faire preuve de la plus grande vigilance lorsqu'ils sont amenés à côtoyer des employés de sociétés du même secteur d'activité.

En pratique

— Au cours d'une réunion d'entreprises du secteur, une personne discute des marges commerciales associées à un produit. Que faire ?

Il est strictement interdit de partager des informations sensibles (prix, coûts, volumes de vente, stratégies commerciales, etc.) avec des concurrents. Vous devez immédiatement quitter la réunion, demander à ce que votre départ soit formellement acté, et en informer votre manager et le Référent Conformité de votre entité.

— Je viens de recruter un nouveau collaborateur dans mon équipe, auparavant employé chez un concurrent. Il me propose de partager la stratégie commerciale détaillée de son précédent employeur. Que faire ?

Il est normal de capitaliser sur l'expérience de votre nouveau collaborateur. Néanmoins, rappelez-lui qu'il est interdit d'exploiter des informations confidentielles concernant son ancien employeur et rappelez à vos collègues qu'ils ne doivent pas solliciter ce type d'information.



FOCUS

Exemples de situations à risques

- En marge d'une réunion officielle des entreprises de votre secteur d'activité, vous déjeunez avec des personnes travaillant pour vos concurrents.
- Dans le cadre privé, vous rencontrez un collaborateur d'un concurrent et entamez une discussion sur les enjeux auxquels vos entreprises respectives font face.
- Votre société est en situation de monopole ou de quasi-monopole sur un marché.
- Votre société postule dans un processus d'acquisition d'une entreprise concurrente.

Exemples de pratiques interdites

- **Ententes** : les accords ou pratiques concertées ayant pour objet ou effet d'entraver ou de fausser le jeu de la concurrence sont interdites. Par exemple, le partage d'informations sensibles entre concurrents (prix, coûts, volumes de vente, stratégies commerciales, etc.) est interdit.
- **Abus de position dominante** : lorsque l'entreprise est en position dominante, les pratiques visant à restreindre ou évincer la concurrence sont interdites. Cela concerne, par exemple, le refus de vente à un concurrent, les remises fidélisantes, les prix très bas ou excessifs, etc.



5



Protéger les informations confidentielles

La confidentialité et la protection de l'information sont des principes essentiels chez Rubis. Nos équipes, nos clients et nos partenaires comptent sur nous pour protéger des informations qu'ils nous confient. Par ailleurs, Rubis étant une entreprise cotée en bourse, nous sommes soumis à des règles précises et strictes en matière de gestion de l'information privilégiée afin de prévenir les délits d'initié.

Nos engagements

Nous nous engageons à mettre en œuvre les moyens qui visent à protéger les **informations confidentielles** en notre possession. Par ailleurs, nous nous engageons à communiquer de manière exacte, précise et sincère nos informations comptables, financières et extra-financières conformément aux exigences légales et aux procédures et dispositifs de contrôle interne mis en place par le Groupe.

Nos attentes

Chacun chez Rubis doit respecter les règles qui régissent la diffusion d'informations au sein du Groupe. Le non-respect de ces règles peut entraîner des conséquences néfastes pour les intérêts de Rubis. Certaines informations peuvent être partagées librement au sein de Rubis tandis que d'autres plus protégées doivent être conservées au sein d'une équipe ou d'un projet.

Les collaborateurs ainsi que les prestataires ayant connaissance d'une **information qualifiée de privilégiée par Rubis** ne doivent ni utiliser ni communiquer cette information et s'abstenir de faire toute recommandation portant sur les actions Rubis jusqu'à la publication de cette information par le Groupe. Le non-respect de ce principe pourrait constituer un **délit d'initié**.

En pratique

— Rubis s'apprête à lancer un nouveau projet sur lequel je travaille depuis plusieurs mois. Au cours d'une discussion avec d'anciens collègues, nous évoquons ce projet qui se concrétise enfin. Ai-je le droit d'en parler ?

Si vous échangez avec des personnes externes à l'entreprise, soyez très attentifs à ne pas évoquer d'éléments confidentiels. Si vous êtes dans un lieu public, n'évoquez jamais d'éléments confidentiels, y compris avec des collègues ou des prestataires. Ce principe s'applique également à l'égard de vos collègues chez Rubis, certaines informations devant être conservées au sein d'une équipe ou d'un projet. De manière générale, il est essentiel d'éviter de révéler la moindre information qui n'a pas été rendue publique par Rubis.

— Je viens de découvrir le plan d'une installation industrielle du Groupe sur internet. Je ne pense pas que ce plan devrait être rendu public. Que faire ?

Le bon réflexe est d'en avertir immédiatement votre manager ou le Directeur Général de votre entité.



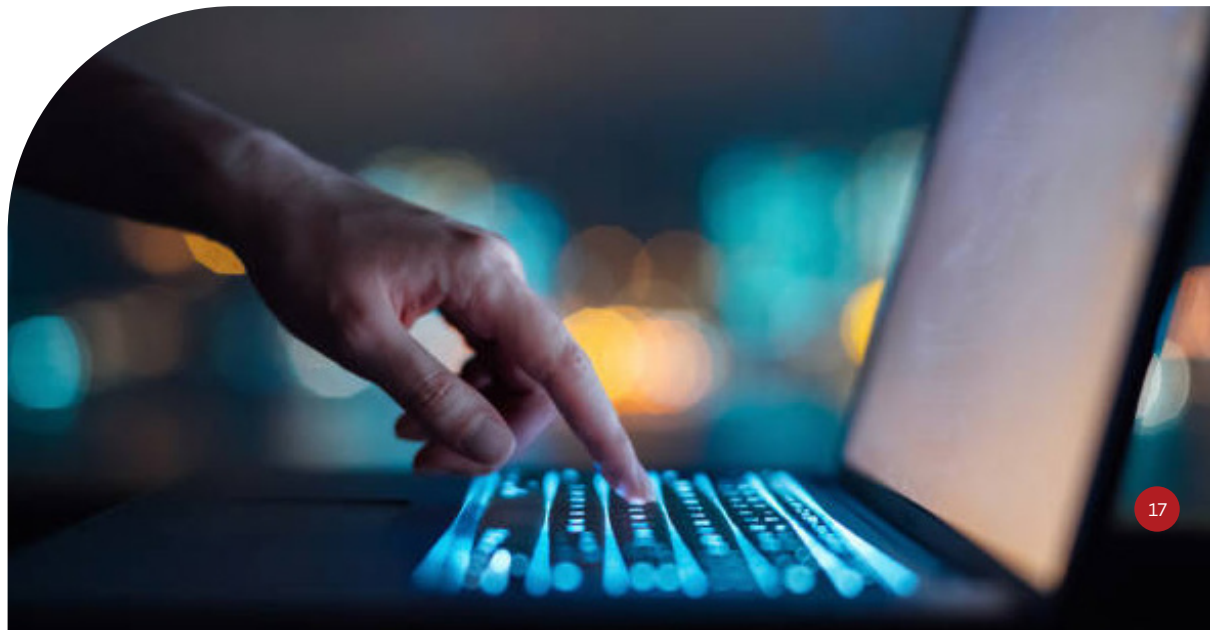
FOCUS

Qu'est-ce qu'une information privilégiée ?

Une information privilégiée est une information précise, non publique, relative (directement ou indirectement) à Rubis et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours de bourse de l'action Rubis. Plus d'informations dans le *Code de déontologie boursière* de Rubis.

Qu'est-ce qu'un délit d'initié ?

Il s'agit d'une infraction commise par une personne ayant connaissance d'une information privilégiée et qui l'utilise ou la communique (directement ou indirectement) en vue d'une transaction sur l'action Rubis.





6 ▾

Lutter contre la fraude, le blanchiment et le détournement de fonds

La fraude, le blanchiment et le détournement de fonds sont des atteintes graves à l'intégrité des affaires qui peuvent porter atteinte de façon significative à la réputation ou aux résultats de Rubis.

Nos engagements

À travers l'ensemble de nos activités, nous nous engageons à **lutter contre toute forme de fraude** et à respecter les législations nationales et réglementations internationales qui nous sont applicables pour la prévenir.

Nous nous assurons de travailler avec des clients ayant des activités légitimes et nous procédons à des **vérifications sur nos prestataires et fournisseurs** en fonction du niveau de risque avant d'entrer dans une relation commerciale.

Nos attentes

Tout collaborateur doit être attentif au respect des règles de contrôle interne du Groupe. En particulier, toutes les transactions doivent être correctement enregistrées et documentées. Les procédures de contrôle et d'audit doivent être scrupuleusement appliquées.

Tout comportement, toute irrégularité ou toute situation pouvant indiquer une volonté de frauder, de détourner des fonds ou de procéder à un acte de **blanchiment d'argent** doit être signalé.

En pratique

— Lors d'une livraison par un de mes fournisseurs habituels, il constate qu'il manque une partie de la commande. Il me demande de signer le bon de livraison et me dit qu'il livrera le reste de la commande dans la semaine sans faute. Que faire ?

Signer des factures ou des bons de livraison incorrects en connaissance de cause peut s'apparenter à de la fraude, endommager l'image du Groupe et faire peser sur le collaborateur un risque de sanctions. Refusez la proposition et demandez au fournisseur de compléter un bon de livraison correspondant aux quantités livrées. Si vous avez des raisons de penser que le fournisseur tente de frauder intentionnellement, parlez-en à votre manager.

— Un fournisseur, que je sais être basé au Royaume-Uni, demande à être payé sur un compte établi aux Îles Vierges. Que faire ?

Soyez systématiquement attentif, lorsque vous recevez une facture ou des informations bancaires de la part d'un fournisseur, à ce qu'elles correspondent bien à l'identité du fournisseur. Par ailleurs, dans cet exemple, la localisation du compte bancaire dans un paradis fiscal peut laisser penser qu'il y a un risque de fraude ou de blanchiment d'argent. Si vous avez un doute, ne procédez pas au paiement et contactez votre manager ou votre Référent Conformité.



FOCUS

Qu'est-ce que la fraude ?

La fraude consiste en une action ou une omission visant à obtenir un bénéfice en contournant les lois et règlements. Falsifier des factures et voler du matériel sont des exemples de fraudes. Une erreur faite de bonne foi peut parfois constituer une fraude.

Qu'est-ce que le blanchiment d'argent ?

Le blanchiment d'argent est un délit consistant à dissimuler l'origine d'une somme d'argent qui provient d'activités illégales.





7



Représentation d'intérêts et financement de la vie politique

La représentation d'intérêts auprès des autorités, couramment appelée lobbying, fait partie du fonctionnement normal d'une entreprise. Entrer en contact avec des décideurs publics permet parfois de porter la voix de Rubis et d'apporter des éclairages sur les spécificités de nos activités. Nous devons néanmoins être vigilants lorsque nous représentons les intérêts de Rubis et agir avec prudence pour éviter toute suspicion à l'égard du Groupe ou l'une de ses entités.

Nos engagements

Nos **initiatives en matière de lobbying** doivent être transparentes et menées dans le respect des réglementations applicables. Nous analysons l'intégrité de tous les prestataires sollicités pour des actions de lobbying. Nous proscrivons toute action de représentation d'intérêts visant à influencer directement ou indirectement une décision publique en échange d'avantages indus. Aucune société du Groupe ne verse de fonds ni ne fournit de services à un parti politique, à un titulaire ou candidat de mandat public.

Nos attentes

Les personnes amenées à représenter et à défendre les intérêts du Groupe auprès d'organismes publics et des autorités locales doivent **agir de manière légale, éthique et transparente**, qu'elles soient collaborateurs du Groupe ou agissant au nom de Rubis. Dans le cas où un représentant d'un organisme public contacte directement un collaborateur ou une personne représentant l'entreprise, celui-ci doit impérativement se rapprocher d'une personne en charge des affaires publiques, du Référent Conformité ou du Directeur Général de l'entité.

En pratique

— **Collaborateur d'un site de Rubis, un élu local m'invite à participer à un événement. Je ne suis ni responsable communication ni Directeur Général, je ne suis donc pas en charge de représenter l'entreprise en externe. Que faire ?**

Quelle que soit votre fonction au sein de Rubis, vous pouvez être perçu par des personnes externes comme portant la parole de l'entreprise. Cela peut constituer de la représentation d'intérêts. Avant d'accepter ce type d'invitation ou de prendre la parole au nom de Rubis, rapprochez-vous du Directeur Général de votre entité. Si vous y participez, vous devrez rédiger (ou obtenir) un compte rendu des échanges tenus lors de cet événement.



FOCUS

Dans certains pays, tels que la France notamment, les personnes représentant les intérêts de leur entreprise auprès des pouvoirs publics peuvent être qualifiées de représentant d'intérêts et doivent s'inscrire sur un registre officiel. Si vous êtes conduits, dans le cadre de vos activités, à réaliser des actions s'apparentant à du lobbying auprès de responsables publics (cabinets ministériels, parlementaires, etc.), vous devez vérifier auprès de votre manager, de votre département juridique ou de votre Référent Conformité quelles sont les obligations qui vous incombent.





Conduire nos opérations de manière **RESPONSABLE**



- 1 → Respect des droits humains
- 2 → Gestion responsable des données personnelles
- 3 → Impact de nos opérations sur l'environnement et les communautés
- 4 → Travailler de manière responsable avec nos partenaires d'affaires
- 5 → S'investir dans nos projets locaux



1 ▾

Respect des droits humains

Rubis reconnaît le rôle que joue l'entreprise dans le respect des droits humains et prône le respect des individus comme principe d'action. Toute atteinte aux droits humains est contraire aux valeurs de Rubis.

Nos engagements

Rubis respecte les droits humains internationalement reconnus dans toutes ses activités, partout où le Groupe est présent. Nous sommes particulièrement attachés à respecter **les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)**, à défendre la liberté d'association et de négociation collective, à lutter contre les discriminations, à combattre toutes les formes de travail forcé et de travail des enfants et à **protéger la santé et la sécurité** sur le lieu de travail. Ceci s'applique à nos activités et à ceux qui travaillent pour nous, fournisseurs et sous-traitants.

En tant qu'adhérent au Pacte mondial des Nations Unies, Rubis s'engage à rendre compte annuellement de **l'intégration des droits humains dans la stratégie et les opérations de l'entreprise**.

Nos attentes

Rubis attend de l'ensemble de ses collaborateurs ainsi que de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires d'affaires qu'ils agissent dans le strict respect de la dignité humaine.

Toute suspicion d'atteinte aux droits humains doit être immédiatement signalée en utilisant le dispositif *Rubis Integrity Line*. Toute alerte sera traitée dans le respect de la procédure de recueil et de traitement des plaintes détaillées.



POUR + D'INFOS SUR LE SYSTÈME D'ALERTE ÉTHIQUE,
voir en page 27

En pratique

— En discutant avec un sous-traitant, je comprends que leurs employés sont forcés de faire de nombreuses heures supplémentaires. Je ne suis pas sûr qu'elles soient rémunérées. Que faire ?

Nous nous sommes engagés à travailler avec des partenaires qui respectent les droits de leurs employés. Si vous constatez une atteinte aux droits humains chez l'un de nos sous-traitants, parlez-en à votre manager ou à votre Référent Conformité.

— Selon la législation locale à laquelle est soumise l'entité dans laquelle je travaille, il est interdit de former des syndicats. Pourtant, Rubis veille au respect de la liberté d'association et de négociation collective.

Dans les pays où les syndicats sont interdits, les entreprises peuvent mettre en place d'autres systèmes pour favoriser le dialogue social : organiser des élections de représentants du personnel, créer un comité de discussion entre les représentants et la Direction, solliciter l'avis des collaborateurs sur les sujets qui les concernent, etc. Prenez contact avec votre responsable Ressources Humaines pour en discuter.



United Nations
Global Compact



FOCUS

Qu'est-ce que le Pacte mondial des Nations Unies ?

Le Pacte mondial des Nations Unies est un ensemble de principes auxquels les entreprises peuvent s'engager. Ils couvrent les droits humains, la lutte contre la corruption et la protection de l'environnement.





2



Gestion responsable des données personnelles

Chaque individu a droit à la protection de ses données personnelles. Le respect du droit à la vie privée exige la mise en place des mesures de précaution nécessaires lorsque nous manipulons des données personnelles.

Nos engagements

Nous protégeons les **données personnelles** qui nous sont communiquées par nos collaborateurs ou par des tiers, conformément à la réglementation applicable dans chacun de nos pays d'opération.

En particulier, nous appliquons les quatre principes suivants :

- **minimiser les données** : nous ne collectons que les données strictement nécessaires pour atteindre la finalité pour laquelle elles nous ont été confiées ;
- **limiter l'usage des données** : nous n'utilisons pas les données pour des finalités incompatibles avec celles pour lesquelles elles nous ont été confiées ;
- **protéger les données** : nous déployons les mesures nécessaires pour éviter l'accès aux données personnelles par des personnes non autorisées ;
- **respecter le droit d'accès aux données** : nous répondons systématiquement en cas de demandes légitimes des individus concernés par les données (accès, rectification, effacement, des données, etc.).

Nos attentes

Les collaborateurs de Rubis doivent connaître et appliquer les principes cités ci-dessus. S'ils constatent un défaut de protection des données personnelles, ils doivent le signaler à leur manager, à leur Référent Conformité, ou en utilisant le dispositif d'alerte *Rubis Integrity Line*.



POUR + D'INFOS SUR LE SYSTÈME D'ALERTE ÉTHIQUE, voir en page 27

En pratique

— Les dossiers RH du personnel sont stockés dans une armoire partagée avec le service finance. La clé de l'armoire a été égarée et n'a pas été remplacée. Est-ce un problème si l'armoire n'est pas verrouillée ?

Les dossiers RH du personnel contiennent de nombreuses données personnelles, dont certaines peuvent être des données sensibles (numéro national d'identification, dossier médical, etc.). Il est donc essentiel d'assurer la confidentialité des dossiers en sécurisant leur accès. De plus, le fait que l'armoire soit partagée avec un autre service est une source supplémentaire de risque puisque des collaborateurs non habilités peuvent accéder aux dossiers RH. Dans cette situation, les dossiers doivent être stockés dans une armoire verrouillée accessible aux seuls collaborateurs habilités du département des Ressources Humaines.



FOCUS

Qu'est-ce qu'une donnée personnelle ?

Toute information sur une personne physique identifiée ou identifiable constitue une donnée personnelle. Cela couvre des informations telles que les nom, prénom, adresses (postale, électronique), numéro de téléphone, plaque d'immatriculation, identifiant ou matricule, etc.





3



Impact de nos opérations sur l'environnement et les communautés

Rubis est soucieux de l'impact qu'ont les opérations du Groupe sur l'environnement et les communautés. Nous avons un rôle essentiel à jouer dans l'accès à l'énergie des populations, certaines en étant encore dépourvues, et, tout en contribuant à la lutte contre le changement climatique, nous l'intégrons à notre stratégie d'entreprise.

Nos engagements

Nous nous engageons à **réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités et à publier nos progrès au regard de notre feuille de route RSE**. Nous travaillons également quotidiennement pour réduire les accidents, déversements ou fuites liées à nos activités.

Nous nous engageons à **respecter les droits des communautés, notamment des populations autochtones, impactées par la conduite de nos opérations, en dialoguant avec leurs représentants**. Nous échangeons ensemble sur les impacts positifs que nous pouvons apporter à travers nos opérations et sur les impacts négatifs que nous nous devons de connaître et de réduire au maximum.

Nos attentes

Les collaborateurs sont encouragés à promouvoir les engagements de Rubis. Chacun a un rôle à jouer dans l'effort collectif du Groupe pour réduire nos émissions carbone et sensibiliser nos partenaires.

Un risque ou une anomalie non traité susceptible d'avoir un impact négatif sur l'environnement ou sur les communautés situées à proximité du site doit être signalé immédiatement à un manager, un Référent Conformité ou via la *Rubis Integrity Line*.

En pratique

— Au cours d'une visite sur un site, je constate une fuite. Je ne sais pas ce que c'est mais du liquide se déverse dans un cours d'eau. Que faire ?

Nous prenons très au sérieux tout incident pouvant entraîner des conséquences sur l'environnement ou sur la santé des personnes. Indiquez immédiatement le problème à votre manager ou à un responsable santé/sécurité sur site. En cas de problème grave constaté, il est important de signaler l'incident aux autorités locales et aux représentants des communautés alentour qui pourraient être impactées.

— Le Groupe s'est engagé à réduire ses émissions de gaz à effet de serre et j'aimerais participer à cet effort. Comment pourrais-je faire concrètement ?

Nos objectifs de réduction d'émissions carbone, détaillées dans notre feuille de route RSE *Think Tomorrow*, ne seront atteints que si nous nous en emparons tous, collectivement et individuellement. Cela peut se traduire en actions concrètes, pour chacun d'entre nous. Prenez contact avec votre Référent RSE qui pourra vous renseigner.





4



Travailler de manière responsable avec nos partenaires d'affaires

Chez Rubis, nous souhaitons travailler avec des partenaires qui partagent nos engagements. Nous attendons de nos partenaires d'affaires (fournisseurs, sous-traitants, intermédiaires, partenaires de JV, clients, etc.) qui travaillent pour ou au nom de Rubis qu'ils respectent les principes éthiques de ce Code.

Nos engagements

Nous nous engageons à **promouvoir et à appliquer les principes de ce Code** auprès de nos partenaires d'affaires. Nous maintenons un dialogue ouvert avec eux sur l'ensemble des sujets couverts par notre Code dans une démarche d'amélioration continue.

Nous montrons également à nos partenaires, qu'ils soient fournisseurs, sous-traitants ou intermédiaires, le même respect, la même considération que nous leur demandons à l'égard de nos équipes.

Nous négocions de manière responsable et transparente, sans abuser de notre positionnement. Nous respectons nos engagements envers nos fournisseurs, prestataires et sous-traitants et nous réglons ce que nous devons dans les délais prévus contractuellement.

Nos attentes

Nos collaborateurs doivent s'assurer que nos partenaires d'affaires respectent les principes de ce Code. Cela signifie que le Code doit être partagé avec tous nos partenaires et être inclus dans les contrats et les accords qui nous lient à eux. Toute violation du Code par un fournisseur, un sous-traitant ou un intermédiaire peut entraîner la fin de la relation commerciale.

Toute suspicion de manquement à notre Code éthique chez un partenaire doit être immédiatement signalée à un manager ou *via la Rubis integrity line*.



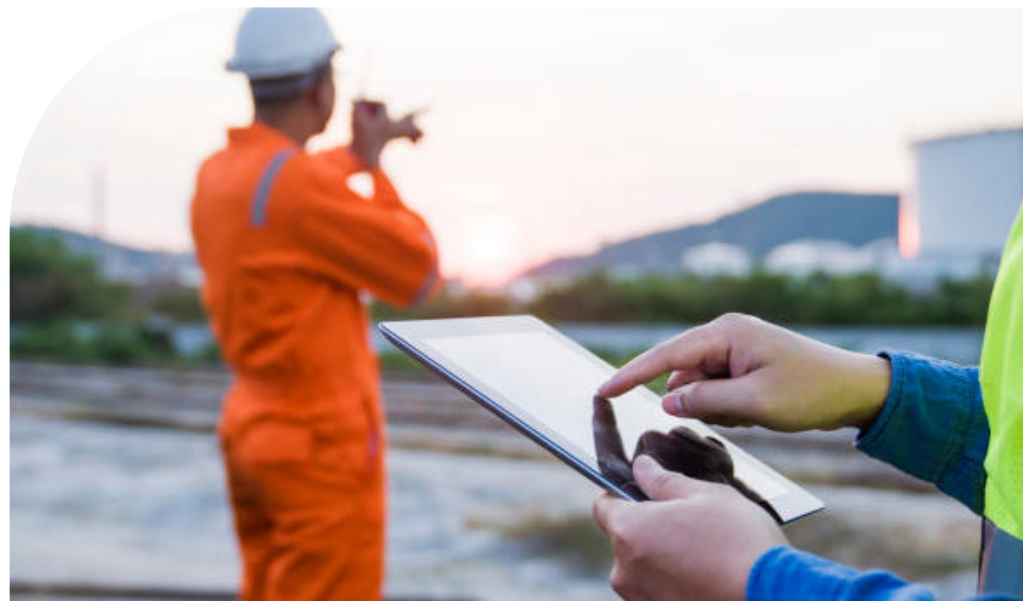
POUR + D'INFOS SUR LE SYSTÈME

D'ALERTE ÉTHIQUE, voir en page 27

En pratique

— Selon un article de presse, les services de sécurité de l'un de nos fournisseurs auraient commis des actes de violence à l'encontre des communautés autour de leur usine de production. Que devons-nous faire ?

Nous ne tolérons aucune atteinte aux droits humains dans notre chaîne d'approvisionnement et attendons de nos partenaires qu'ils respectent des principes équivalents à ceux détaillés dans ce Code. Vos Référents RSE et Conformité ainsi que le Directeur Général de votre entité doivent impérativement être prévenus et vous aideront à identifier les suites à donner aux atteintes constatées.





5



S'investir dans nos projets locaux

Chez Rubis, nous sommes conscients de notre responsabilité sociétale et soutenons les communautés au sein desquelles le Groupe est implanté. À cette fin, nous encourageons nos collaborateurs à proposer, lancer et mettre en place des projets de développement local de nature à impacter positivement les territoires où nous opérons. Ces initiatives doivent être conformes à la législation locale, mais aussi aux lois et règlements applicables à Rubis. Elles nous permettent également de contribuer aux Objectifs de développement durable des Nations Unies.

En pratique

QUELQUES PRINCIPES CLÉS À RESPECTER

- **Transparence** : les associations soutenues par Rubis doivent être établies et reconnues à l'échelle locale, nationale ou internationale.
- **Traçabilité** : tous les dons (argent, produits, matériels, etc.) doivent être traçables et donner lieu à un reçu de la part de l'organisation bénéficiaire. Ils doivent être valorisés à leur juste valeur et inscrits dans les comptes. Les dons d'argent ne doivent jamais être faits en espèces et doivent toujours être effectués sur le compte bancaire officiel de l'organisation bénéficiaire. Les actions sociétales doivent être formalisées par une convention décrivant le projet soutenu et prévoyant le suivi de l'allocation des fonds.

- **Intégrité** : les dons ne doivent pas être faits en échange d'une faveur ou de tout autre avantage indu, ce qui pourrait constituer un acte de corruption, ni représenter un conflit d'intérêts, c'est-à-dire être dirigés vers une association présidée par un employé de Rubis ou l'un de ses proches. Si Rubis doit soutenir une association dans laquelle un collaborateur de Rubis est personnellement engagé, ce collaborateur ne doit pas prendre part au processus de décision.
- **Impact** : nous focalisons notre temps, notre énergie et nos ressources sur les projets les plus à même d'avoir un impact local positif fort.



FOCUS

Notre programme d'actions sociétales : des engagements pour la santé et l'éducation

Répondant à la volonté du Groupe d'être parfaitement intégré dans les régions dans lesquelles il opère et de contribuer à leur développement, Rubis soutient, en partenariat avec chacune de ses filiales, des projets associatifs œuvrant dans les domaines de l'éducation, de la santé ou de la transition énergétique. En complément d'un soutien financier, les collaborateurs du Groupe sont invités à participer activement à la vie associative locale via des activités de parrainage, de collectes de fonds ou des événements collectifs fédérateurs sur le terrain.





Le Code EN PRATIQUE



- 1 → Système d'alerte éthique
- 2 → Et si j'ai une question et que le Code n'y répond pas ?



1



Systeme d'alerte éthique

Signaler un manquement, une situation anormale ou une infraction au Code éthique doit pouvoir se faire de manière simple, confidentielle et ne présenter aucun risque pour la personne à l'origine du signalement ou les personnes qui en témoignent.

Si vous constatez un non-respect du Code éthique ou de la réglementation, signalez-le :

Accédez à la plateforme
Rubis Integrity Line sur
<https://rubis.integrityline.org/>
ou en scannant le QR Code
ci-dessous.



À qui ?

- Votre **Manager** (collaborateurs) ou votre **contact habituel** (partenaires) ;
- Le **Référent Conformité** de votre entité ;
- Via la plateforme sécurisée **Rubis Integrity Line**.

Est-ce confidentiel ?

Oui, votre identité est **strictement confidentielle** et ne peut être partagée avec les personnes concernées par votre alerte. De plus, vous ne pouvez subir **aucunes représailles**.

Est-ce anonyme ?

Vous pouvez rester **anonyme** sous réserve que la législation de votre pays l'autorise. Sachez toutefois que cela peut rallonger le temps d'analyse et de traitement de l'alerte.

Suis-je protégé ?

En signalant de **bonne foi** un non-respect potentiel, vous ne risquez aucune sanction disciplinaire. Rappelons que votre alerte ne doit pas non plus être suivie d'une contrepartie financière donnée par un tiers.



POUR + D'INFOS

La procédure d'alerte disponible sur la plateforme détaille :

- les conditions d'utilisation du système ;
- les destinataires des signalements ;
- les étapes de traitement et d'investigation.

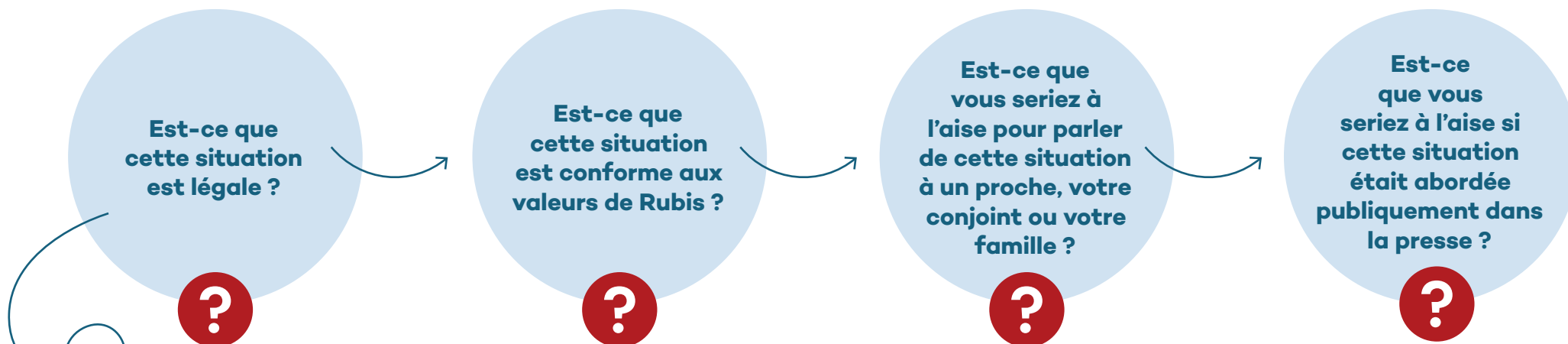


2



Et si j'ai une question et que le Code n'y répond pas ?

Si vous vous trouvez face à une situation épineuse et que le Code ne répond pas clairement à cette situation, voici les questions que vous devez vous poser :



Répondre « non » à cette question devrait arrêter ici la réflexion. Vous ne pouvez agir de manière contraire à la loi. Si vous êtes témoin d'une situation illégale, vous devez la signaler.

Si vous avez répondu « non » à l'une de ces questions, vous êtes potentiellement face à une situation contraire aux principes de ce Code. Contactez votre manager, le Référent Conformité de votre entité ou utilisez la *Rubis Integrity Line*.

Contact

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

