



Code de Conduite

Contenu

Code de Conduite	3
Message du Président du Conseil d'Administration	4
Objectifs et champ d'application du Code de conduite.....	5
Valeurs et principes éthiques.....	6
Conduite en milieu de travail	7
Droits et Devoirs des Collaborateurs	11
Notre Engagement Envers L'Éthique et L'Intégrité.....	14
Recrutement Éthique	18
Notre Engagement Envers L'Extérieur	19
Antitrust et Loyauté Commerciale.....	25
Informações Confidenciais.....	27
Droits à la Terre, aux Forêts, à l'Eau et Expulsion Forcée	28
Utilisation de forces de sécurité privées ou publiques.....	29
Protection des Données	30
Propriété Intellectuelle.....	30
Contrôles à l'Exportation et Sanctions Économiques.....	31
Surveillance de l'application du présent code	31
Dénonciation d'Actes Illégaux et Protection contre les Représailles.....	32
Procédure Disciplinaire.....	32

Code de Conduite

L'éthique professionnelle est l'ensemble des règles qui guident le comportement des individus dans l'exercice de leur fonction ou activité. Son objectif est de discipliner la morale des personnes, et c'est sur cet aspect que se concentre l'importance de ce code de conduite... dans le but d'orienter la conscience de chaque professionnel en relation avec le Groupe Ramos Ferreira.

Un Code de Conduite permet à toutes les parties prenantes de connaître les directives appropriées pour exercer leurs activités avec excellence et en adéquation avec les paramètres culturels que l'entreprise impose et souhaite pour elle-même. De plus, il permet un alignement sur certaines des valeurs les plus importantes établies tant par l'entreprise que par la société, favorisant ainsi les relations avec les collègues de travail, les clients, les fournisseurs et les autres parties prenantes.

En l'absence de principes directeurs, il devient difficile d'identifier la voie à suivre, ce qui compromet les objectifs fixés par l'entreprise en matière de Capital Humain, ainsi que les valeurs qu'elle défend et souhaite pratiquer.

Notre code est au cœur de tout ce que nous faisons. Il renforce notre identité, nos valeurs et principes d'entreprise, en reflétant la manière la plus juste de travailler ensemble.

La présente procédure se réfère à la législation portugaise. Toutefois, en cas de nécessité d'ouverture d'une procédure disciplinaire pour des collaborateurs relevant d'autres géographies, ainsi que pour les questions liées à l'embauche et similaires, la législation applicable sera celle du pays concerné.

Message du Président du Conseil d'Administration

"Famille Ramos Ferreira,

L'histoire du Groupe Ramos Ferreira n'appartient ni à ses fondateurs, ni à moi, ni à aucun des administrateurs ; elle est faite de l'histoire de chacun d'entre vous et de tout ce que vous nous apportez chaque jour.

C'est pour moi une immense fierté de savoir que chacun d'entre vous a intégré les valeurs du groupe, notamment l'éthique professionnelle et l'attitude de sincérité que nous avons toujours encouragées au fil des années.

Notre mission devient de plus en plus exigeante : veiller à ce que ces valeurs et cet esprit ne s'effacent jamais, quel que soit le nombre de collaborateurs, les implantations dans le monde ou les périodes traversées par le groupe et le monde lui-même.

Ainsi, par ce code, nous souhaitons présenter clairement les valeurs du groupe, nos devoirs, les obligations des collaborateurs, et surtout les comportements que nous ne pouvons pas tolérer, dans l'intérêt du bien-être physique et moral de tous les collaborateurs, de toutes les parties prenantes du Groupe et pour la préservation de nos actifs.

Le chemin suivi depuis plus de 40 ans, avec un esprit d'unité unique, ne pouvait être autre : tout accomplir dans un environnement d'engagement, de compétence, de résilience et surtout avec l'implication de tous les collaborateurs. C'est ce qui nous rend fiers et nous fait regarder l'avenir avec optimisme.

Sans jamais oublier notre arme secrète : l'amour.

Je compte sur le soutien de tous !"

Carla Ferreira

(Président du Conseil d'Administration)



Objectifs et champ d'application du Code de conduite.

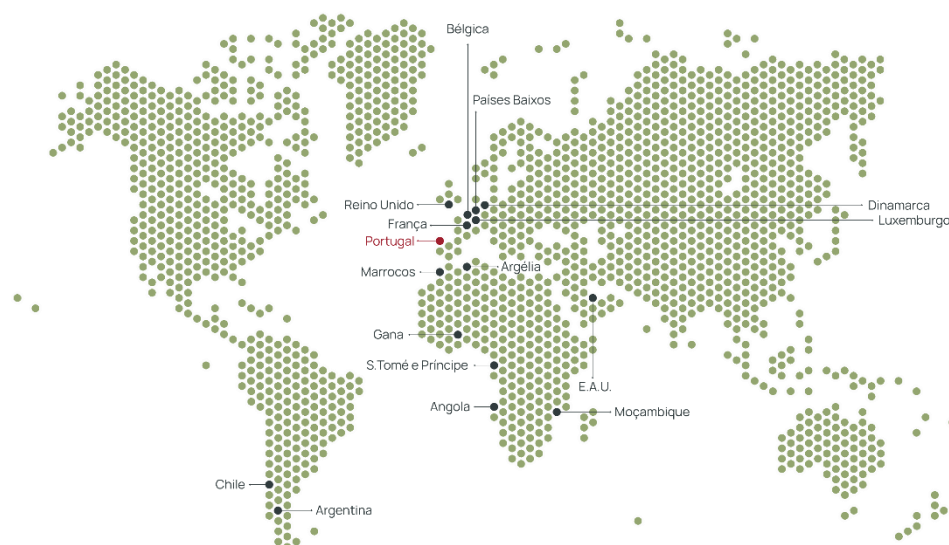
Le Code de conduite du Groupe Ramos Ferreira est le document où se trouvent un ensemble de principes qui guident l'activité de l'entreprise et un ensemble de règles, de nature éthique et déontologique, à observer par toutes les parties prenantes, dans les relations internes et dans leur relation avec l'extérieur.

Mission

Augmenter le volume d'affaires, en tenant compte de la posture constante de durabilité, aux niveaux national et international. Garantir une gestion professionnelle et dédiée, avec des objectifs définis, axée sur la satisfaction totale des clients et le bien-être des collaborateurs.

Vision

Projeter et consolider sa position de Groupe de référence dans les différents domaines d'activité et géographiques où il opère, à travers un investissement continu dans l'amélioration de ses compétences en termes de ressources humaines, de technologie, de recherche et de développement.



Valeurs et principes éthiques.



Dans la recherche constante de solutions créatives qui favorisent des relations différenciées avec nos clients et qui ajoutent de la valeur à la relation de confiance.



Dans l'éthique et les principes de loyauté, d'honnêteté et de transparence qui nous guident et dont nous sommes fiers.



**Amélioration
continue**

Dans la **formation et le développement personnel**, dans la recherche de la connaissance et dans la croissance durable des entreprises du Groupe.



Compétence

Dans l'attitude responsable, **l'exigence et le dévouement** dans tous les processus afin d'atteindre des objectifs concrets et **la satisfaction totale du client**.



Famille

Dans **l'entraide**, la **multiculturalité**, la **solidarité** et **l'amour**. Une valeur déterminante et l'une des bases de notre succès.

Conduite en milieu de travail

Le respect des droits de l'homme et du travail

Il est exigé par le Groupe Ramos Ferreira que ses fournisseurs traitent leurs travailleurs et collaborateurs de manière juste, en respectant les lois locales du travail applicables et les principes du droit international, ainsi que les organisations internationales telles que l'OIT, en garantissant tous les droits et avantages prévus par la législation locale et en favorisant l'amélioration des conditions. À cet égard:

a) ils ne permettront pas que des violations des droits de l'homme existent dans leur organisation;

- b) ils n'emploieront pas de travail des enfants, conformément aux critères en vigueur dans chaque législation nationale applicable;
- c) ils ne permettront aucune forme de harcèlement, d'abus de pouvoir ou de traitement intimidant, dégradant ou offensant les droits personnels et des collaborateurs, rejetant toute forme de violence ou de mauvais traitements;
- d) ils ne permettront aucun travail forcé ou obligatoire, défini comme celui exigé d'une personne en situation de servitude ou sous menace, contrainte, extorsion ou violence physique ou psychologique;
- e) ils ne pourront imposer à leurs travailleurs et collaborateurs des conditions de travail ou de sécurité sociale contraires aux textes législatifs, accords collectifs de travail ou au contrat individuel applicable ; ni embaucher des personnes étrangères n'ayant pas d'autorisation de travail; ni être impliqués dans toute pratique liée au trafic illégal de main-d'œuvre ou à l'émigration illégale;
- f) ils devront promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, et rejeter toute forme de discrimination. Le Groupe Ramos Ferreira considère la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence basée sur des motifs racistes, antisémites ou autres relatifs à l'idéologie, la religion ou les croyances, la situation familiale, l'appartenance à un groupe ethnique, une race ou une nation, l'origine nationale, le sexe, l'orientation ou l'identité sexuelle, le genre, la maladie ou le handicap;
- g) ils devront respecter l'embauche de quotas de travailleurs handicapés, en s'engageant à respecter, dans chaque localisation, le quota légal de recrutement social pour les personnes handicapées, lorsqu'il est en vigueur dans le pays concerné;
- h) ils respecteront les droits d'association syndicale, de grève et de négociation collective de leurs travailleurs et collaborateurs, en respectant les normes applicables dans chaque cas, ainsi que les droits des minorités ethniques et des peuples indigènes dans les zones où ils exercent leur activité;

i) ils s'engageront à respecter les lois et pratiques locales applicables, en respectant des éléments tels que le salaire minimum, les heures supplémentaires et les avantages sociaux, cherchant à favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale de leurs travailleurs et collaborateurs;

j) ils garantiront à leurs travailleurs et collaborateurs un environnement de travail sûr, respectant toujours les exigences de sécurité, de santé et d'hygiène au travail prévues par le cadre légal de prévention des risques professionnels applicable, conformément aux normes internationalement acceptées;

k) ils veilleront au respect de l'accès aux données personnelles, en ne permettant aucune action, conduite ou pratique constituant une intrusion illégitime ou une violation des droits au secret des communications, à la vie privée et à l'intimité personnelle, ainsi qu'à la protection des informations personnelles de leurs travailleurs et collaborateurs, sauf si cela est ordonné par une décision judiciaire.

Discrimination et Harcèlement

Le harcèlement au travail est un comportement indésirable, pratiqué avec un certain degré de réitération, ayant pour objectif d'affecter la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou destabilisant. Le harcèlement au travail, qu'il soit sexuel ou moral, contamine l'environnement de travail et peut avoir un effet dévastateur, tant sur les victimes que sur l'entreprise elle-même.

Les victimes voient généralement leur santé, leur confiance, leur moral et leur performance professionnelle affectés, ce qui entraîne une diminution de l'efficacité au travail et même un éloignement du travail pour cause de maladie. Dans certains cas, les personnes ne sont plus capables de se comporter normalement, que ce soit au travail ou dans leur vie quotidienne. Le harcèlement peut provoquer un stress post-traumatique, une perte d'estime de soi, de l'anxiété, de la dépression, de

l'apathie, de l'irritabilité, des troubles de la mémoire, des troubles du sommeil et des problèmes digestifs, pouvant même conduire au suicide.

Pour l'entreprise, cela peut entraîner une augmentation inattendue des coûts dus à l'augmentation de l'absentéisme, à la réduction abrupte de la productivité et à un taux de rotation du personnel plus élevé.

Toute personne, qu'elle soit femme ou homme, quel que soit son poste de travail, peut être victime de harcèlement moral ou sexuel, et ce harcèlement peut être pratiqué par toutes les personnes ayant accès au lieu de travail, notamment les supérieurs hiérarchiques, directs et indirects, les collègues de travail, les prestataires de services, les fournisseurs et les clients.

Ainsi, en conformité avec l'article 127, n° 1, alinéa k) du Code du travail, récemment modifié par la loi n° 73/2017 du 16 août, le Groupe Ramos Ferreira a adopté une procédure interne spécifique pour la prévention et la lutte contre le harcèlement au travail, dont l'objectif est d'orienter tous les employés, quelle que soit leur hiérarchie, sur les normes de prévention et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel, en diffusant les canaux de dénonciation et en établissant des lignes directrices pour faciliter la prévention et la lutte contre le harcèlement dans le contexte professionnel.

Comportements Illégaux ou Violateurs

Tout collaborateur a le devoir de signaler tous les cas de comportements inappropriés et d'irrégularités dont il a connaissance, conformément au Code de conduite du Groupe Ramos Ferreira. Toutes les dénonciations seront dûment enquêtées, avec l'engagement de confidentialité totale concernant les dénonciations qui pourraient être faites.

Celles-ci seront traitées de manière à résoudre, dans un premier temps, la situation de manière informelle par l'adoption des mesures correctives nécessaires ou, si nécessaire, par l'engagement de la procédure disciplinaire appropriée.

Exemples de comportements illégaux : toute modification des propositions commerciales sans le consentement des responsables, modification des matériaux et services attribués par les clients sans que ceux-ci acceptent formellement les modifications, etc.

Santé, Sécurité et Bien-Être.

Nous garantissons un environnement sûr et sain pour tous les collaborateurs, conformément aux normes de sécurité et de santé au travail. L'entreprise s'engage à adopter toutes les mesures nécessaires pour la prévention des accidents et le bien-être de ses travailleurs.

Droits et Devoirs des Collaborateurs.

Ce que le Groupe Ramos Ferreira attend de chacune de ses personnes

Tous les collaborateurs, administrateurs et fournisseurs doivent:

- Respecter les lois et normes applicables dans leur domaine de travail;
- Traiter de manière juste et respectueuse toutes les personnes avec qui ils travaillent et/ou interagissent dans leur activité professionnelle;
- Promouvoir un environnement de travail positif et engageant, basé sur la confiance, exempt de discrimination et de harcèlement;
- S'investir dans leur développement et s'engager dans la qualification des connaissances techniques et des compétences nécessaires au poste de travail;
- Se concentrer sur la croissance et le développement de tous les collègues de travail, en maximisant leurs apprentissages grâce au partage du savoir-faire;
- Adopter une attitude socialement responsable dans la communauté et vis-à-vis de l'opinion publique et du marché, en adoptant une posture de dialogue

ouvert et en mettant en place une politique de durabilité environnementale consciente, dans le respect de l'utilisation responsable des ressources disponibles.

Ce que l'on peut attendre du Groupe Ramos Ferreira

- Respect et promotion de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle du collaborateur;
- Garantie de l'application de la législation en vigueur;
- Respect des conditions de sécurité et d'hygiène en vigueur.

Savoir que nos collaborateurs et clients se sentent en sécurité et bénéficient de conditions d'hygiène est l'une des préoccupations du Groupe, car avant d'être des travailleurs et des clients, ils sont valorisés en tant que personnes, dignes et ayant droit aux meilleures conditions.

L'article 127 du Code du travail portugais énumère les obligations générales de Ramos Ferreira en tant qu'employeur. Parmi celles-ci, on distingue:

- Assurer au travailleur des conditions de sécurité et de santé dans tous les contextes de travail;
- Veiller à l'exercice de l'activité dans des conditions de sécurité et de santé pour les travailleurs, en tenant compte des principes généraux de prévention;
- Garantir que la mise en œuvre de mesures de prévention résulte des évaluations des risques associés aux différentes phases du processus de production;
- Fournir des informations et une formation adéquates aux travailleurs pour exercer leur activité dans des conditions de sécurité et de santé;
- Adopter des mesures et donner des instructions pour permettre aux travailleurs de cesser leur activité en cas de danger grave et imminent ;
- Assurer la surveillance de la santé des travailleurs en fonction des risques auxquels ils sont potentiellement exposés ;

- Déterminer les mesures à adopter en matière de premiers secours, de lutte contre les incendies et d'évacuation, en identifiant les travailleurs responsables de leur application ;
- Organiser les moyens de prévention en tenant compte des travailleurs et des tiers susceptibles d'être exposés aux risques liés à l'exécution des travaux ;
- Respecter les prescriptions légales générales et spécifiques de sécurité et de santé à appliquer dans l'entreprise, l'établissement ou le service ;
- Supporter les coûts liés à l'organisation et au fonctionnement du service de sécurité et de santé au travail ainsi que d'autres mesures de prévention (examens, évaluations de l'exposition, etc.).
 - Garantir la formation et le développement de tous ses collaborateurs;
- Conformément au Code du travail en vigueur au Portugal, la formation est comprise comme l'éducation et la qualification après la sortie du système éducatif ou après l'entrée sur le marché du travail. La formation professionnelle obligatoire est d'une grande importance, non seulement pour adapter les ressources humaines aux changements qui surviennent dans les entreprises, mais aussi pour améliorer les indices de productivité et de compétitivité, ainsi que pour la valorisation des collaborateurs.
- Tout travailleur a droit à un minimum de 40 heures de formation continue par an ou, s'il est contracté à durée déterminée pour une période égale ou supérieure à 3 mois, à un nombre d'heures minimum proportionnel à la durée du contrat pour cette année. De même, le travailleur ne peut refuser de participer à des actions de formation professionnelle.
- Chaque année, le Groupe Ramos Ferreira doit assurer une formation professionnelle à au moins 10 % de ses travailleurs. De plus, il a l'obligation de promouvoir la qualification des travailleurs, d'assurer leur droit individuel à la formation, d'organiser des plans de formation annuels ou pluriannuels, de

reconnaître et valoriser la qualification acquise par le travailleur et de permettre aux travailleurs de prévenir les risques associés à leur activité.

- Ramos Ferreira investit dans la formation dès le premier jour d'admission du collaborateur. Ainsi, il estime que l'intégration dans le département auquel le collaborateur sera affecté, dans le domaine d'activité de l'entreprise et dans toutes les routines, sera plus efficace, facilitant ainsi la période d'adaptation et d'intégration. Cette formation est donnée aux nouveaux collaborateurs ou lorsque l'apprentissage d'un autre domaine de travail est nécessaire et vise à augmenter les connaissances des collaborateurs afin d'atteindre un niveau de performance plus élevé dans leurs fonctions.

Ainsi, chaque collaborateur doit chercher, de manière permanente, à perfectionner et à mettre à jour ses connaissances, compétences et qualifications en vue de maintenir, développer et améliorer ses capacités, tant personnelles que techniques, et, simultanément, son rendement professionnel.

Notre Engagement Envers L'Éthique et L'Intégrité

Suborn et Corruption

Les collaborateurs ne doivent en aucune circonstance, directement ou indirectement, offrir, promettre ou recevoir toute forme d'avantage financier ou personnel inapproprié afin d'obtenir des avantages sur des tiers. Ils doivent être conscients qu'une telle situation peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires ou même des accusations criminelles.

Fraude

La fraude est tout acte réalisé dans le but de tromper, pour un bénéfice personnel, et qui nuit à l'entreprise. Des exemples de fraude sont : la falsification de documents, le vol, l'omission de faits. Les collaborateurs ne doivent utiliser les ressources de l'entreprise que lorsqu'elles ont été approuvées par leurs supérieurs et qu'elles sont disponibles dans leurs postes et fonctions, étant également responsables de l'utilisation correcte des biens.

Conflit d'Intérêts

Il y a un conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels se superposent ou se contredisent avec ceux de l'entreprise, ce qui peut affecter l'efficacité et l'efficiency de la performance du collaborateur. Ce conflit peut également nuire à l'entreprise, qui voit ses intérêts et objectifs compromis par l'exercice inapproprié des fonctions par le collaborateur.

Violence Physique et Morale

La relation entre les collaborateurs doit être fondée sur le respect mutuel, l'intégrité, l'esprit d'équipe et la justice, contribuant ainsi à un bon environnement de travail et d'équipe. Tous les collaborateurs doivent contribuer à la création et au maintien d'un environnement où tous les collaborateurs se sentent respectés et valorisés.

Tous les collaborateurs doivent faire preuve de tolérance et de respect envers les cultures, opinions et styles de vie différents des leurs. Ils doivent toujours réfléchir à la manière dont leur comportement affecte les autres. Il est interdit d'adopter tout comportement discriminatoire, intimidant, de harcèlement ou d'agression physique ou psychologique sur le lieu de travail. L'intimidation sur le lieu de travail est un comportement inacceptable d'un collaborateur envers d'autres collaborateurs.

Les supérieurs hiérarchiques, les leaders et les gestionnaires ont une responsabilité particulière pour promouvoir un environnement de travail qui favorise l'honnêteté, l'intégrité, le respect et la confiance.

Non-Respect des Actifs du Groupe

Tous les actifs du Groupe, y compris les équipements, matériaux, ressources et informations propriétaires, doivent être utilisés uniquement à des fins professionnelles définies et doivent être utilisés de manière efficace et comme s'ils étaient les leurs, en les protégeant contre l'usage abusif, la perte, la fraude ou le vol et pour les fins auxquelles ils sont destinés.

Le vol, la négligence et le gaspillage ont un impact direct sur la rentabilité de l'entreprise. Des mesures doivent donc être prises pour prévenir les dommages, les vols ou l'usage abusif des biens de Ramos Ferreira.

Chaque collaborateur qui quitte le Groupe devra restituer tous les biens appartenant à celui-ci, sauf si exempté spécifiquement de cette obligation.

Non-Respect des Politiques du Groupe

Le Groupe Ramos Ferreira dispose de diverses politiques en matière de qualité, environnement, sécurité, ressources humaines, etc., qui définissent le comportement que le groupe, et notamment tous ses collaborateurs, doivent adopter dans ces domaines. Toute déviation ou non-respect peut faire l'objet d'avertissements ou de procédures disciplinaires.

Utilisation et Appropriation Indue des Documents et Informations du Groupe

Les informations du Groupe doivent rester confidentielles. Les collaborateurs doivent garder le secret sur toutes les informations auxquelles ils ont accès dans le cadre de leur travail, même si ces informations ne sont pas classées comme confidentielles

(par exemple : informations sur les actionnaires, clients, concurrents, collaborateurs, fournisseurs, marchés, organisations publiques, informations liées aux ventes, marketing et plans d'affaires, données financières, informations techniques sur les produits, activités de fusion ou d'acquisition, changements de direction, secrets commerciaux, produits ou services actuels et futurs, activités de recherche et développement, inventions, contrats potentiels, études de marché, résultats financiers ou informations non divulguées, projections financières, etc.).

Toute documentation du Système de Gestion Intégré, manuels, politiques, propositions commerciales, études de marché, plans de qualité de travaux, projets, etc., appartient au Groupe et ne doit pas être utilisée au profit des collaborateurs ou de tiers, et sa copie et son utilisation en dehors du Groupe Ramos Ferreira sont interdites.

Lutte contre la contrefaçon

- Interdiction des pièces contrefaites : Il est strictement interdit de fabriquer, distribuer ou utiliser des pièces contrefaites. Tous les produits doivent être authentiques et respecter les normes de qualité établies.
- Vérification de l'authenticité : Nous mettons en œuvre des processus rigoureux de vérification pour garantir l'authenticité de toutes les pièces et composants utilisés dans nos opérations.

Recrutement Éthique

Un recrutement éthique est celui qui suit des principes de justice, de transparence et de respect des droits des candidats. Les éléments clés pour le Groupe Ramos Ferreira présents dans le recrutement éthique :

- Transparence: Clarté des informations: Fournir des informations claires et précises sur le poste, y compris les responsabilités, les exigences et les conditions de travail.
- Processus de sélection: Expliquer clairement les étapes du processus de sélection et les critères d'évaluation.
- Égalité des chances : Pas de discrimination : Garantir que tous les candidats soient évalués en fonction de leurs qualifications et compétences, sans discrimination fondée sur la race, le sexe, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique personnelle.
- Accessibilité : Assurer que le processus de recrutement soit accessible à tous, y compris aux personnes handicapées.
- Respect et dignité: Traitement équitable : Traiter tous les candidats avec respect et dignité tout au long du processus de recrutement.
- Confidentialité: Protéger la vie privée des candidats et maintenir la confidentialité des informations personnelles fournies.
- Intégrité et honnêteté: Être honnête sur les attentes du poste et les opportunités de croissance au sein de l'entreprise.
- Retour d'information: Fournir un retour constructif aux candidats, lorsque cela est possible, en particulier à ceux qui n'ont pas été sélectionnés.
- Responsabilité sociale: Impact communautaire: Tenir compte de l'impact du recrutement sur les communautés locales et s'assurer que les pratiques de recrutement ne portent pas atteinte aux droits des communautés.

- Durabilité: Promouvoir des pratiques de recrutement qui contribuent à la durabilité et au bien-être social.

Notre Engagement Envers L'Extérieur

Les parties prenantes du Groupe Ramos Ferreira sont toutes les entités ou personnes qui influencent ou sont influencées par les activités et interventions du Groupe, dans les multiples zones géographiques où il opère. Le dialogue entre le Groupe Ramos Ferreira et ses parties prenantes est essentiel pour construire, consolider et moderniser l'image institutionnelle, surmonter les défis du quotidien organisationnel et optimiser les canaux de communication permettant d'établir des relations de confiance, avec l'ambition d'amélioration continue et proche.

Le Groupe Ramos Ferreira est conscient que son existence et sa pérennité sont dues à ses clients et, en ce sens, il s'engage à les traiter avec le plus grand professionnalisme, éloquence et courtoisie.

Le succès d'une entreprise est toujours l'œuvre de tous ses collaborateurs. L'histoire de croissance de Ramos Ferreira est celle d'une équipe solide qui, partageant les mêmes valeurs, nourrit l'esprit de cohésion et d'entraide. Composée de personnes ouvertes à la connaissance et à l'évolution continue, l'équipe de Ramos Ferreira est une grande famille. Tous contribuent activement à la compétitivité et au succès en réservant de la place à l'affection, en laissant place à l'émotion et en favorisant les rencontres. Des promenades, des concours récréatifs, des fêtes ou des tournois sportifs sont des exemples d'activités organisées tout au long de l'année.

Grâce à une gestion charismatique et attentionnée, le Groupe intègre, selon sa philosophie d'entreprise, la préoccupation globale de la société et du monde. La conscience sociale fait partie de ses critères, se traduisant par le soutien aux institutions de solidarité et aux causes solidaires, ainsi que par des pratiques respectueuses de l'environnement.

Conformité avec les lignes directrices du Groupe

Les fournisseurs doivent accepter la réalisation d'audits pour vérifier le respect de notre Code de Déontologie et de Conduite. À cet effet, les fournisseurs autoriseront le Groupe Ramos Ferreira et/ou les tiers désignés par celui-ci à effectuer les audits nécessaires, en fournissant les moyens et l'accès à leurs installations, ainsi qu'aux documents nécessaires pour garantir la vérification de la conformité avec ce document.

Nous soulignons que le non-respect par le fournisseur de notre Code de Déontologie et de Conduite pourrait signifier, en fonction de la gravité et des autres circonstances, la résiliation immédiate et anticipée de sa relation contractuelle avec le Groupe Ramos Ferreira, sans préjudice de l'adoption de toute autre mesure légalement prévue par le Groupe pour défendre ses intérêts légitimes et conformément à la légalité.

Intégrité et légalité

Les fournisseurs du Groupe Ramos Ferreira respecteront tous les textes législatifs en vigueur et applicables dans leur pays respectif et à l'international, en particulier en ce qui concerne la légalité pénale et administrative.

Le Groupe Ramos Ferreira ne contractera pas avec des fournisseurs condamnés, par décision définitive, pour des crimes de terrorisme, de constitution ou d'intégration dans une organisation criminelle, de trafic d'êtres humains, de trafic illégal d'organes humains, ainsi que ceux relatifs à la prostitution et à l'exploitation sexuelle et à la corruption de mineurs, appropriation induue, fraude, publicité mensongère, falsification de documents ou de comptabilité, corruption publique ou privée, blanchiment d'argent et financement du terrorisme, trafic illégal de main-d'œuvre, immigration frauduleuse, crimes contre la santé publique, promotion ou incitation à la haine, hostilité, discrimination ou violence contre les personnes ou la perte des droits civiques liés à l'exercice d'une profession, d'un métier, d'une industrie ou du

commerce. Cette interdiction s'applique également aux fournisseurs qui sont des personnes morales pénalement responsables de l'un de ces crimes, ainsi qu'aux administrateurs ou représentants légaux qui, pendant l'exercice de leurs fonctions et jusqu'à leur démission, se trouvent dans cette situation.

Les fournisseurs doivent se conformer à la législation en vigueur concernant la loi sur la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, notamment les règles relatives à la lutte contre les pots-de-vin et la corruption dans les pays où ils opèrent, y compris la loi n° 83/2017 du 18 août, la loi britannique sur la corruption (UK Bribery Act 2010), et en général toutes les lois internationales en vigueur dans les pays où le Groupe opère, afin d'assurer la conformité avec la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption des fonctionnaires publics étrangers et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Les fournisseurs ne peuvent offrir, directement ou indirectement, des paiements en espèces, en nature ou tout autre type de bénéfice, à toute personne physique ou morale, publique ou privée, dans le but d'obtenir ou de maintenir illégalement toute affaire ou avantage. Ils ne peuvent non plus effectuer de paiements dans le but qu'une personne physique ou morale abuse de son influence, réelle ou apparente, pour obtenir illégalement des affaires ou avantages.

Les fournisseurs ne peuvent effectuer ni offrir, directement ou indirectement, de petits paiements pour faciliter ou accélérer des procédures auprès d'une entité publique ou privée en échange d'un bénéfice personnel ou pour leur entreprise. Ces paiements sont connus sous le nom de paiements de facilitation et sont illégaux dans la plupart des pays, étant interdits par le Groupe Ramos Ferreira, sauf si cela est légal dans le pays où ils sont effectués et qu'ils sont correctement comptabilisés.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-dessus, en aucun cas, des offres, des cadeaux ou des démonstrations d'hospitalité qui, en raison de leur fréquence, caractéristiques, opportunité et autres circonstances spécifiques, peuvent affecter de manière inappropriée ou peuvent être interprétés comme visant à affecter de

manière inappropriée, l'indépendance du jugement, l'intégrité, l'honnêteté et l'impartialité du récepteur, ne seront acceptées.

Les professionnels du Groupe Ramos Ferreira ont l'obligation de refuser toute offre ou remise de cadeaux, de présents, d'invitations ou de démonstrations d'hospitalité de toute nature en provenance, directement ou indirectement, d'un fournisseur (ou d'un fournisseur potentiel) du Groupe, conformément aux critères définis ci-dessus.

Le Groupe Ramos Ferreira ne contractera pas non plus avec des fournisseurs qui ne respectent pas leurs obligations fiscales et de sécurité sociale de manière ponctuelle et complète. À cet effet, le Groupe Ramos Ferreira exigera des fournisseurs des déclarations de leur situation fiscale et contributive régulièrement mises à jour.

Conflit d'Intérêts

Les fournisseurs (ou fournisseurs potentiels) du Groupe Ramos Ferreira ont l'obligation de communiquer toute situation pouvant représenter un conflit d'intérêts potentiel.

Un fournisseur est en situation de conflit d'intérêts potentiel lorsqu'un de ses administrateurs, représentants légaux, professionnels, employés ou collaborateurs est lié à un professionnel du Groupe Ramos Ferreira, que ce soit de manière personnelle (relation d'affection ou de parenté) ou sociétale.

Les fournisseurs du Groupe Ramos Ferreira s'engagent à veiller à préserver l'image et la réputation de ce dernier dans leur performance professionnelle, en faisant un usage adéquat et correct de cette image, tant de la part de leurs employés que dans le cas d'entreprises sous-traitantes.

Confidentialité et véracité de l'information

Il incombe au fournisseur et à tous ses employés et collaborateurs de prendre les mesures de sécurité adéquates et suffisantes pour éviter toute altération, perte,

traitement ou accès non autorisé à l'information réservée et confidentielle, ainsi qu'aux données personnelles du Groupe Ramos Ferreira auxquelles ils ont accès.

Toutes les informations commerciales, entrepreneuriales, promotionnelles, économiques, juridiques, contractuelles, techniques, etc., fournies par le fournisseur aux professionnels du Groupe Ramos Ferreira doivent être véridiques, claires et transparentes, sans intention de tromper ou de créer de confusion.

Les fournisseurs du Groupe Ramos Ferreira ne peuvent, en aucune circonstance, s'approprier, découvrir, diffuser, divulguer, révéler, céder ou utiliser toute information non publique pouvant être considérée comme un secret commercial d'un tiers (qu'il s'agisse de la concurrence ou non), même s'ils n'ont pas participé à son obtention, mais dont l'origine pourrait raisonnablement être considérée comme illégale.

Des livres et registres précis et transparents doivent être tenus de manière permanente et la conformité avec les lois et règlements applicables doit être démontrée. Les fournisseurs doivent informer le Groupe Ramos Ferreira, dans les plus brefs délais, de tout paiement irrégulier, transaction suspecte ou suspicion de blanchiment d'argent qui les affecte.

Responsabilité environnementale

Les fournisseurs du Groupe Ramos Ferreira doivent se conformer à la législation environnementale applicable dans les différentes zones géographiques, en s'engageant à adopter des pratiques qui favorisent la conservation de l'environnement et la réduction de l'impact négatif de leurs activités. Le Groupe Ramos Ferreira privilégiera les fournisseurs utilisant des produits et des matières premières obtenus ou fabriqués avec des matériaux plus durables, dont les déchets et la production ont un impact environnemental moindre.

Les fournisseurs du Groupe Ramos Ferreira s'engagent à respecter les normes environnementales et de durabilité établies par le Groupe. Ils devront être rigoureux, transparents et véridiques dans les enquêtes, certifications, évaluations et examens

en matière environnementale, de durabilité et de responsabilité sociale qui leur seront demandés par le Groupe.

Consultations et plaintes pour non-conformité

Les fournisseurs et tiers du Groupe Ramos Ferreira peuvent poser des questions concernant l'application et l'interprétation des dispositions de notre Code de Déontologie et de Conduite, ainsi que soumettre des plaintes concernant des violations de celui-ci par un professionnel du Groupe, un autre fournisseur (ou ses sous-traitants) ou leurs employés et collaborateurs respectifs.

Les fournisseurs et leurs sous-traitants ont l'obligation de signaler toute violation de notre code au Groupe.

À cet effet, le Groupe Ramos Ferreira met à disposition un canal de dénonciation sur le site web du Groupe: **www.ramosferreira.com**. Il est également possible d'utiliser les moyens suivants:

- Par e-mail, à l'adresse: **fornecedores@ramosferreira.com**
- Par courrier, à l'adresse suivante: Rua Senhora Mestre, 22 4410-511 Vila Nova de Gaia

Les communications effectuées par le biais du Canal de Dénonciation doivent être réalisées de bonne foi et de manière véridique, et ne peuvent être utilisées à des fins autres que de garantir une interprétation correcte, l'application et le respect de notre Code de Déontologie et de Conduite pour les Fournisseurs.

Le Groupe Ramos Ferreira garantit un traitement approprié des informations personnelles et s'engage à ne pas adopter ni permettre aucune forme de représailles, directes ou indirectes, contre la personne ayant de bonne foi utilisé ce canal.

L'identité du dénonciateur, si elle est connue, ainsi que les documents envoyés par le biais du Canal, peuvent être divulgués aux autorités administratives ou judiciaires (dans la mesure où cela est exigé dans le cadre d'une procédure découlant de l'objet

de la plainte pour non-conformité) ainsi qu'aux personnes impliquées dans toute enquête ultérieure ou procédure judiciaire débutée à la suite de cette enquête.

Antitrust et Loyauté Commerciale

Le Groupe Ramos Ferreira se concentre sur la création de valeur et sur la différenciation en utilisant les valeurs corporatives comme guide. Il est préparé à faire face à tous les concurrents directs et indirects, en respectant tous les principes des lois sur la concurrence et la loyauté commerciale, parmi lesquels:

- Les politiques commerciales et tarifaires seront définies de manière indépendante et ne seront jamais convenues, formellement ou informellement, avec la concurrence ou avec d'autres parties non liées, directement ou indirectement;
- Les clients (de toutes les zones géographiques d'activité de Ramos Ferreira) ou les marchés ne seront jamais partagés par des accords entre Ramos Ferreira et sa concurrence et seront toujours le résultat d'une concurrence équitable;
- Les clients et les fournisseurs seront traités de manière équitable;
- Tous les collaborateurs, en particulier ceux impliqués dans des processus de négociation commerciale (achats et/ou ventes) ou ayant des contacts réguliers avec la concurrence, ont la responsabilité de s'assurer qu'ils connaissent les lois sur la concurrence en vigueur et les pratiques du Groupe.

Prévention du Blanchiment d'Argent et du Financement du Terrorisme

Le Groupe Ramos Ferreira promeut une culture de prévention et garantit le respect des normes légales et réglementaires, en approuvant et en respectant les politiques et normes internes applicables à la prévention de la fraude, à la prévention de l'utilisation du système financier pour des activités de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme et à l'application et à l'exécution de mesures restrictives approuvées par les Nations Unies et l'Union Européenne.

À cet égard, le Groupe agit avec un soin particulier et une diligence dans la conduite des procédures établies pour l'identification, l'acceptation et la connaissance des clients et dans le suivi continu de la relation commerciale, notamment par l'application scrupuleuse des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, en analysant les opérations réalisées au cours de cette relation et en vérifiant l'existence de comportements, d'activités ou d'opérations qui, à la lumière des critères de diligence professionnelle et des indicateurs de suspicion divulgués par les autorités, sont considérées comme suspectes et pourraient être liées à des activités criminelles ou au financement du terrorisme, en s'abstenant de participer à ces activités ou en refusant d'effectuer ces opérations.

Le Groupe Ramos Ferreira s'engage à collaborer avec les autorités et à communiquer, conformément aux exigences légales, toute situation pour laquelle il existe suffisamment de raisons de suspecter que des fonds ou d'autres biens, quel que soit leur montant ou leur valeur, proviennent d'activités criminelles ou sont liés au financement du terrorisme..

Informações Confidenciais

Le Groupe Ramos Ferreira valorise et protège ses informations confidentielles et respecte les informations externes et confidentielles. Une information confidentielle est toute information qui n'est pas de connaissance publique et qui peut entraîner des pertes financières, d'image, de compétitivité, entre autres, notamment des secrets commerciaux, des plans d'affaires, des plans de marketing, des opinions de consommateurs, des idées d'ingénierie, des processus industriels, des dessins, des bases de données, des informations personnelles des employés, des informations salariales et toutes autres données financières ou non publiées.

Système de Contrôle Interne, Audit Interne et Conformité

Le Groupe Ramos Ferreira encouragera la mise en place et le maintien de (i) systèmes de contrôle interne appropriés, afin de garantir une utilisation efficace des actifs et des ressources, une gestion prudente et un contrôle des risques, l'existence d'informations financières et de gestion complètes, pertinentes, fiables et opportunes, et le respect des normes applicables, ainsi que (ii) des fonctions de contrôle (notamment au niveau de l'audit interne, de la conformité et du risque) solides et indépendantes, conformément aux exigences des normes légales et réglementaires applicables. Il encouragera également des procédures internes permettant aux employés de signaler des situations dont ils ont connaissance ou suspectent des activités de blanchiment d'argent, de financement du terrorisme, d'abus d'informations privilégiées, de fraude ou de corruption dans l'exercice des activités professionnelles d'un autre employé ou de tout fournisseur de biens ou de services.

Droits à la Terre, aux Forêts, à l'Eau et Expulsion Forcée

Respect des Droits des Communautés Locales

- Droit à la Terre et aux Forêts: Nous reconnaissons et respectons les droits des communautés locales à la terre et aux forêts. Nos opérations ne doivent pas compromettre la possession ou l'utilisation traditionnelle de ces terres et ressources naturelles.
- Droit à l'Eau: Nous garantissons que nos activités ne nuisent pas à l'accès des communautés locales à de l'eau propre et sûre. La gestion responsable des ressources en eau est une priorité dans toutes nos opérations.

Expulsion Forcée

- Interdiction des expulsions forcées: Nous ne tolérons pas les expulsions forcées. Toute relocalisation nécessaire doit être réalisée conformément à la législation applicable, garantissant le respect de la procédure légale et une compensation juste pour les personnes affectées.
- Consultations et Accords: Nous menons des consultations avec les communautés affectées pour garantir que leurs voix soient entendues et que toute relocalisation soit effectuée de manière juste et consensuelle.

Engagement en faveur de la durabilité

- Pratiques durables: Nous adoptons des pratiques durables qui minimisent l'impact environnemental et favorisent la conservation des ressources naturelles.

- Responsabilité sociale: Nous travaillons pour créer un impact positif dans les communautés où nous opérons, en favorisant le développement durable et en respectant les droits de l'homme.

Utilisation de forces de sécurité privées ou publiques

Le Groupe Ramos Ferreira adopte des principes et des lignes directrices pour l'utilisation de forces de sécurité privées ou publiques, garantissant que toutes les actions soient proportionnées, légales et respectent les droits fondamentaux des individus.

- Légalité et Conformité: L'entreprise s'engage à garantir que toute utilisation de forces de sécurité soit toujours conforme aux lois et règlements applicables dans chaque lieu d'opération, respectant à la fois la législation nationale et internationale.

- Droits de l'Homme et Dignité: L'entreprise renforce son engagement en faveur des droits de l'homme et de la dignité de toutes les personnes, garantissant que les opérations de sécurité ne conduisent pas à des abus ou à un traitement inhumain.

- Communication et Transparence: Dans toute situation impliquant l'intervention des forces de sécurité, l'entreprise s'engage à communiquer de manière transparente à ses employés et, si nécessaire, au public en général, assurant le bon déroulement de l'enquête sur tout incident.

- Exceptions et Limitations: L'utilisation des forces de sécurité doit toujours être appropriée à la situation. L'entreprise a établi des restrictions claires pour garantir que les droits et la sécurité des individus ne soient pas compromis de manière excessive ou inutile.

Protection des Données

Le Groupe Ramos Ferreira s'engage à respecter et à protéger la vie privée de ses collaborateurs et parties prenantes, en garantissant le respect du RÈGLEMENT (UE) 2016/679 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 27 avril 2016.

L'objectif de la politique de protection des données est de définir comment sont traitées les données personnelles de tous les collaborateurs, candidats, travailleurs temporaires, sous-traitants, clients et partenaires du Groupe Ramos Ferreira.

Intégré dans le Système de Gestion Intégré (SGI), le Groupe Ramos Ferreira a défini une procédure pour le champ d'application et l'implémentation de la politique générale de protection des données personnelles, laquelle doit servir de guide à toutes les entreprises du Groupe Ramos Ferreira et peut être librement consultée dans le référentiel de documentation du SGI.

Toutes les questions relatives à la protection des données personnelles ou, en cas de connaissance directe ou indirecte de la violation du règlement, doivent être communiquées au Délégué à la Protection des Données ou à l'adresse suivante : **dados.pessoais@ramosferreira.com**.

Propriété Intellectuelle

Respect de la Propriété Intellectuelle

- Protection des Droits: Nous respectons et protégeons les droits de propriété intellectuelle des tiers. Nous ne tolérons pas la violation de brevets, de marques déposées, de droits d'auteur ou de secrets commerciaux.

- Utilisation Légale de Logiciels et de Contenus: Tous les logiciels et contenus utilisés doivent être légalement licenciés. Le piratage et l'utilisation non autorisée de matériaux protégés par des droits d'auteur sont interdits.

Contrôles à l'Exportation et Sanctions Économiques

Conformité avec les Règlements

- Contrôles à l'Exportation: Nous respectons toutes les lois et réglementations applicables en matière de contrôle des exportations. Nous nous assurons que nos produits et technologies ne soient pas exportés vers des pays ou entités sanctionnés.
- Sanctions Économiques: Nous respectons toutes les sanctions économiques imposées par les autorités gouvernementales. Nous effectuons des contrôles de conformité pour éviter les transactions avec des parties sanctionnées.

Surveillance de l'application du présent code

Toute violation du Code de conduite doit être signalée de manière confidentielle par les canaux de dénonciation. Le Groupe garantit une protection contre les représailles pour les dénonciateurs de bonne foi et s'engage à enquêter sur toutes les occurrences de manière juste et impartiale.

Dénonciation d'Actes Illégaux et Protection contre les Représailles

Canaux de Dénonciation

- Signalement d'Actes Illicites: Nous encourageons les collaborateurs à signaler toute activité illicite ou comportement contraire à l'éthique. Nous mettons à disposition des canaux sûrs et confidentiels pour effectuer les dénonciations.
- Protection contre les Représailles: Nous garantissons que les dénonciateurs seront protégés contre toute forme de représailles. L'entreprise prendra des mesures strictes pour protéger les droits des dénonciateurs et enquêter sur toutes les dénonciations de manière impartiale.

Procédure Disciplinaire

En cas de dénonciation ou de connaissance de la violation du présent code, le Groupe Ramos Ferreira ouvrira une procédure disciplinaire qui sera traitée conformément à la législation en vigueur et à la procédure interne existante, inscrite dans le Système de Gestion Intégré.

La responsabilité d'ouvrir la procédure incombe au département des Ressources Humaines. Par conséquent, tout comportement inapproprié doit être immédiatement communiqué aux canaux suivants :

- Responsable des Ressources Humaines
- Supérieur hiérarchique

Si la pratique ou l'omission de comportements (in)appropriés est prouvée, des sanctions disciplinaires seront appliquées conformément à la procédure interne, garantissant le respect de la législation en vigueur. Les sanctions - leur type et

mesure - tiendront compte de leur adéquation, efficacité et proportionnalité, à la lumière de la gravité, de la culpabilité et des conséquences associées aux faits/omissions commis.

Ainsi, il est de la responsabilité de chaque collaborateur de s'assurer du respect total des termes de ce code et de demander des conseils, si nécessaire, auprès de son supérieur ou du responsable des Ressources Humaines. Toute tentative de violation ou de non-respect de ce code peut entraîner, pour le collaborateur, l'application de mesures disciplinaires, y compris la possibilité de licenciement, conformément à la loi ou à la convention collective applicable.