

PT

CODE OF CONDUCT

09/2021

CORPORATE COMPLIANCE



Neste código de conformidade foi, em princípio, exclusivamente utilizado o género masculino para a referência a colaboradores de ambos os sexos. Tal destina-se apenas a facilitar a leitura do texto, não representando qualquer forma de discriminação.

ÍNDICE

PREFÁCIO

4 **INTRODUÇÃO**
O que é a conformidade corporativa?

6 **OS NOSSOS PRINCÍPIOS EMPRESARIAIS**
Comprometemo-nos a garantir uma concorrência leal
– sem acordos de cartel ilegais

10
Comprometemo-nos com a integridade nas nossas transações comerciais
– sem corrupção

12
Comprometemo-nos a separar as nossas atividades comerciais e pessoais
– sem conflitos de interesse

14
Comprometemo-nos a cooperar plenamente com as autoridades
– sem informações falsas ou enganosas

15
Comprometemo-nos a respeitar os direitos humanos e a criar condições
de trabalho adequadas – sem quaisquer concessões

16 **RESUMO**
O que significam estes princípios para os colaboradores no seu
trabalho cotidiano?



Caros colegas,

Como Group Compliance Officer do Grupo Rhenus, sou a pessoa de contato para quaisquer assuntos que assegurem procedimentos irrepreensíveis nas nossas atividades comerciais. As normas estipuladas neste material constituem princípios orientadores inabaláveis para que possamos garantir que as atividades no âmbito das nossas operações comerciais sejam irrepreensíveis do ponto de vista legal. A sua aplicação consistente constitui a base da elevada qualidade dos nossos serviços e do enorme empenho dos nossos colaboradores para satisfazer as necessidades dos clientes, mas também da excelente reputação de que a Rhenus goza no mercado.

Estou disponível para prestar apoio ativo e aconselhamento aos colaboradores do Grupo Rhenus e a outras pessoas estreitamente relacionadas com a empresa a nível comercial, na eventualidade de quaisquer problemas, a fim de assegurarmos a manutenção desta reputação no futuro. Quaisquer irregularidades ou potenciais infrações dos princípios de conformidade corporativa do Grupo Rhenus podem e devem ser reportadas imediatamente, quer anonimamente, através da linha direta especialmente criada para o efeito, quer contactando-me diretamente. Assegurando um tratamento confidencial da informação reportada, investigamos rigorosamente as circunstâncias em questão, a fim de evitar quaisquer danos ou perdas para a empresa e os seus colaboradores.

O lema “mais vale prevenir do que remediar” aplica-se no que respeita à condução legítima das nossas atividades comerciais, tal como em muitas outras áreas da vida. Elaboramos as nossas Diretrizes de Conformidade, a fim de descrever o que caracteriza as transações honestas e sérias e alertar as pessoas para os obstáculos que poderão enfrentar no seu trabalho diário. Se conseguirmos aplicar na nossa conduta todos os princípios delineados neste documento, o Grupo Rhenus conseguirá manter a sua posição fixa no setor logístico, como prestador de serviços internacionalmente reconhecido, bem como expandir-se.

Gilles Delarue
Group Compliance Officer

Caros colegas,

Sendo um prestador de serviços com uma excelente reputação em todo o mundo, o Grupo Rhenus é admirado por parceiros comerciais e clientes, em particular pelas suas práticas empresariais irrepreensíveis. As nossas atividades centram-se na colaboração com os nossos clientes e parceiros, tendo sempre como principal prioridade a conclusão bem-sucedida de projetos e a obtenção dos mais elevados níveis de satisfação dos clientes. A condução dos nossos negócios de forma ética e juridicamente impecável já é a regra para nós, tendo contribuído em grande medida para o sucesso do Grupo Rhenus ao longo dos mais de 100 anos de história da empresa.



Para assegurar que continuamos a ser tão bem-sucedidos no futuro, é essencial que todos os colaboradores sigam as regras internas e leis relevantes, evitem conflitos de interesse e levem em consideração os costumes, as tradições e os valores sociais dos países específicos em que trabalham em nosso nome. Não se trata apenas de uma questão essencial para nós. Os parceiros comerciais, as autoridades e o público em geral também esperam de nós uma atuação permanentemente competente, responsável e respeitadora da lei.

Queremos que os nossos colaboradores e partes interessadas tenham acesso, em qualquer momento, aos princípios de conformidade que constituem a base das nossas atividades comerciais. Para este fim, elaborámos os nossos princípios de conformidade corporativa. Isto numa altura em que é essencial garantir uma gestão corporativa excelente e responsável e em que os riscos legais estão a aumentar significativamente. Os princípios baseiam-se nas normas testadas e comprovadas que têm moldado as nossas atividades comerciais há décadas. Trabalhando juntos, queremos fazer tudo o que estiver ao nosso alcance para fazermos jus a estes princípios e, assim, sermos capazes de fornecer serviços competitivos com êxito também no futuro.

Klemens Rethmann
CEO

O QUE É A CONFORMIDADE CORPORATIVA?

Conformidade corporativa significa agir em conformidade com as leis e regras. Todos os colaboradores devem cumprir as regras específicas da empresa e as leis aplicáveis à sua atividade laboral.

O Grupo Rhenus construiu uma reputação sólida com base nos seus principais pontos fortes. Foram necessários muitos anos para construir esta reputação, mas a atuação imprudente e ilegal de um só indivíduo poderia prejudicá-la num instante. É por esse motivo que a prevenção é tão crucial. A adesão de todos os colaboradores a estes Princípios de Conformidade Corporativa ajudará a reduzir o risco, uma vez que a conduta de cada colaborador tem um impacto na imagem da Empresa.

Estes Princípios de Conformidade Corporativa fornecem uma base para uma conduta apropriada; contudo, não cobrem todas as situações concebíveis, nem descrevem todas as regras ou regulamentos relevantes. As leis nacionais muitas vezes aplicam normas mais rígidas que têm, naturalmente, de serem cumpridas. Estes Princípios de Conformidade Corporativa visam salientar e explicar aspectos fundamentais da conformidade corporativa, e não fornecer uma lista exaustiva. Deve-se assegurar sempre uma conduta lícita, no que respeita a todas as leis aplicáveis. Caso tenha quaisquer dúvidas a respeito de qualquer assunto, contate o Departamento Jurídico.

As violações de normas legais e éticas podem implicar profundas consequências para a Empresa.

Os impactos possíveis incluem:

- . compensações por danos e indenizações punitivas
- . exclusão de participação em contratos
- . cessação de relações comerciais
- . notações negativas no mercado de capitais
- . multas
- . exposição a chantagem
- . danos na reputação

Os colaboradores que violarem estes Princípios de Conformidade Corporativa enfrentam também sérias consequências, como prisão, multas, pedidos de indenização e sanções previstas nas leis trabalhista, incluindo despedimento.

Em tais casos, os colaboradores não poderão defender-se alegando estar a agir nos interesses da Rhenus, uma vez que qualquer violação destes princípios irá, em última instância, prejudicar a Empresa.

Qualquer suposto benefício é invalidado pelas possíveis consequências para a Empresa no seu todo, quer do ponto de vista estritamente comercial, quer do ponto de vista da reputação.

Se não for possível realizar uma determinada transação comercial sem adotar algum tipo de conduta ilegal ou antiética, não participaremos na mesma. Se um colaborador se recusar a realizar uma tal transação, este não será alvo de qualquer penalização.

A nossa Empresa está exposta ao escrutínio público. A aplicação rigorosa destes Princípios de Conformidade Corporativa demonstra aos parceiros comerciais, às autoridades, à concorrência e aos meios de comunicação que a conformidade corporativa está enraizada na cultura corporativa do Grupo Rhenus.

As empresas do Grupo Rhenus operam em muitos países por todo o mundo, os colaboradores estão sujeitos a muitas normas e princípios éticos diferentes – alguns até novos e desconhecidos. Atividades aparentemente locais poderão também estar sujeitas a jurisdição estrangeira.

Estes Princípios de Conformidade Corporativa visam fornecer aos colaboradores orientações para o seu trabalho diário e ajudar a evitar comportamentos impróprios. Desta forma, estes pretendem frisar as questões que irão mais provavelmente surgir na prática. Acima de tudo, deverão encorajar os colaboradores

a familiarizarem-se com as normas relevantes e a procurarem aconselhamento, em caso de dúvida. A ignorância não constitui uma proteção contra as potenciais consequências de uma conduta imprópria.

Poderão obter aconselhamento a este respeito junto ao seu supervisor/gestor, Departamento Jurídico, responsável pela conformidade ou qualquer outro pessoal especializado. Tal aplica-se especialmente nos casos em que outras empresas possam ficar em desvantagem, se existir uma ameaça à Empresa, um risco considerável ou o enquadramento jurídico for pouco claro.

1. COMPROMETEMO-NOS A GARANTIR UMA CONCORRÊNCIA LEAL – SEM ACORDOS DE CARTEL ILEGAIS

O Grupo Rhenus está totalmente comprometido com um mercado livre. O direito da concorrência desempenha um papel importante na proteção da concorrência leal e na prevenção das distorções.

Como descrito na introdução, a violação do direito da concorrência, especialmente nos EUA e na Europa, pode implicar sérias consequências para a Rhenus. Estas incluem multas pesadas, ações de indenização, exclusão de participação em contratos públicos e danos na reputação.

Os colaboradores envolvidos também estão sujeitos a sanções severas, incluindo penas de prisão. Além disso, a Rhenus também tomará as suas próprias medidas contra colaboradores que violem o direito da concorrência. Mesmo quando uma empresa enfrenta sérias dificuldades, ainda que não por culpa sua, não há justificação para um comportamento anticoncorrencial como forma de ultrapassar a crise. Por mais difíceis que sejam as circunstâncias, a lei tem de ser sempre cumprida.

A vertente da “teoria dos efeitos” no direito da concorrência assume particular importância: em certos casos, o fator determinante não é o território no qual ocorreu a violação, mas sim os efeitos adversos da mesma sobre a concorrência em outro território.

O direito da concorrência protege a concorrência de três formas:

- . proibindo acordos de cartel entre concorrentes e mecanismos típicos de cartel em contratos entre fornecedores e clientes – ver seção 1.1
- . proibindo o abuso de uma posição dominante no mercado – ver seção 1.2
- . regulando aquisições, vendas e fusões de empresas (controle de fusões) – ver seção 1.3

1.1 ACORDOS DE CARTEL ILEGAIS

As principais atividades proibidas pelo direito da concorrência são:

- . fixação de preços
- . acordos de capacidade
- . repartição de clientes
- . acordos de repartição do mercado
- . repartição de mercados regionais
- . acordos de preços

São proibidas quaisquer ações concertadas, discussões informais e “acordos de cavalheiros” com vista a restringir a concorrência ou que possam ter tal efeito. Qualquer comportamento que possa, mesmo remotamente, sugerir uma conspiração para agir de tal forma tem de ser evitado. Uma ação concertada com outros proponentes é estritamente proibida pelo direito da concorrência e constitui ainda uma infração penal. Tal aplica-se, em particular, a concursos privados e processos de adjudicação no setor público. O Departamento Jurídico deve ser consultado a qualquer acordo potencial ou efetivo com concorrentes, mesmo que diga respeito a áreas nas quais a concorrência não constitui um fator.

É necessário ter cautela no que diz respeito às informações de mercado. Embora a pesquisa de mercado seja essencial e, naturalmente, permitida, nem todos os meios de aquisição de informações são adequados, como, por exemplo, certos processos organizacionais de informações de mercado. A troca, muitas vezes bilateral, de informações prospetivas com concorrentes, relativamente a preços, relações com clientes, termos, alterações de preços iminentes, etc., é particularmente problemática e tem de ser evitada. Os nossos próprios cálculos, capacidades e planos não podem ser revelados aos concorrentes.

Informações sensíveis relacionadas com a concorrência

devem ser anonimizadas, de forma que não seja possível identificar a sua origem, evitando, assim, que afetem a atividade do mercado.

Também é necessário ter conhecimento do direito da concorrência ao elaborar contratos que abranjam a relação entre fornecedor e cliente. As cláusulas que afetem preços de revenda, imponham restrições de utilização ou revenda ou estabeleçam acordos de exclusividade têm sempre de ser sujeitas a um cuidadoso escrutínio jurídico.

1.2 ABUSO DE POSIÇÃO DE MERCADO

Uma posição de mercado dominante não é, por si só, ilegal, se se basear no próprio sucesso da empresa, por exemplo. As patentes também criam monopólios temporários que são permitidos por lei. O domínio do mercado refere-se a uma situação na qual uma empresa não enfrenta uma concorrência significativa. A forma de atuação de tais empresas é rigorosamente controlada pelo direito da concorrência, a fim de compensar a falta de pressão concorrencial. Não se pode abusar de uma posição dominante no mercado, ou seja, esta não pode ser explorada de uma forma que seria impossível ou irrealista em condições de mercado normais.

Em particular, as empresas com uma posição dominante não podem fixar preços inferiores aos da concorrência visando a eliminar do mercado. Da mesma forma, são proibidos os contratos com clientes que impossibilitem as outras empresas de concorrer na mesma área, em virtude da duração dos contratos, da exclusividade, de descontos ou da agregação de produtos/serviços.

Não se pode também abusar do domínio do mercado de outras formas, como, por exemplo, através da cobrança aos clientes de preços que não possam ser economicamente justificados. Deve-se sempre procurar aconselhamento jurídico prévio, se houver motivos para crer que determinadas medidas ou termos apenas são possíveis devido a uma posição de mercado dominante.

1.3 CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DE CONTROLE DAS FUSÕES

Alienações, aquisições de empresas e joint ventures acima de uma determinada dimensão estão geralmente sujeitas ao controle de fusões por parte das autoridades antitrust na Alemanha e noutros países. A não notificação de tais transações pode implicar pesadas multas e tornar as operações nulas e sem efeito. Portanto, é essencial que o Departamento Jurídico seja informado numa fase inicial, para que os requisitos de notificação possam ser cumpridos.

2. COMPROMETEMO-NOS COM A INTEGRIDADE NAS NOSSAS TRANSAÇÕES COMERCIAIS – SEM CORRUPÇÃO

O Grupo Rhenus assume uma política de tolerância zero quanto à corrupção.

A corrupção compromete a concorrência leal e prejudica tanto as atividades da empresa como a sua reputação. Em muitos países, a corrupção constitui também uma infração penal, seja cometida localmente ou no exterior. Portanto, os colaboradores não devem nunca tentar influenciar os parceiros comerciais de forma ilícita, seja através de tratamento preferencial, de brindes ou outras vantagens. Este aspecto é particularmente importante quando se trabalha com representantes de órgãos governamentais ou instituições públicas.

O nosso Grupo não participará em transações comerciais que violem disposições legais ou regras empresariais no que respeita à concessão ou recebimento de vantagens. Admitimos que esta política pode resultar na perda de negócios, mas o aumento das vendas e dos lucros não pode nunca servir de justificativa para atividades comerciais ilegais. Este conceito aplica-se a todo o Grupo, sem exceções. Cada colaborador está vinculado a esta política, independentemente do país em que trabalhe.

O termo “vantagem” refere-se a qualquer forma de incentivo,

incluindo incentivos dados a amigos, familiares ou organizações. A concessão ou recebimento de quaisquer vantagens deve cumprir a legislação e as nossas próprias regras internas. Nos casos em que existam disposições mais rigorosas, estas têm sempre precedência.

Os colaboradores estão estritamente proibidos de solicitar incentivos pessoais ou de oferecer ou conceder incentivos em dinheiro (ou equivalente). Tal não se aplica a pagamentos realizados sob a forma de donativos (ver secção 2.1).

No que respeita aos parceiros comerciais, não podem ser concedidas ou aceitas vantagens em conexão com a aquisição, adjudicação ou execução de contratos. Qualquer vantagem deve também ser considerada admissível nos termos das leis às quais estão sujeitas as partes envolvidas. Caso tenha dúvidas, deve contactar o Departamento Jurídico responsável.

2.1 REGRAS DO GRUPO RHENUS RELATIVAMENTE A DONATIVOS E PATROCÍNIOS

A nossa reputação e a confiança de quem nos rodeia são fatores importantes para o nosso sucesso comercial. Portanto, encaramos a cidadania empresarial como parte do nosso compromisso com uma gestão empresarial responsável. Isto aplica-se, em particular, ao nível local e regional, onde o nosso foco se concentra nas crianças e jovens em formação.

Embora os pagamentos que assumem clara e expressamente a forma de donativos representem uma vantagem para o beneficiário, não constituem um problema de conformidade, desde que cumpram a legislação e as nossas regras internas.

Na concessão ou aprovação de donativos, devem ser respeitados os regulamentos da empresa relativamente aos poderes de assinatura.

3. COMPROMETEMO-NOS A SEPARAR AS NOSSAS ATIVIDADES COMERCIAIS E PESSOAIS – SEM CONFLITOS DE INTERESSE

Todos os colaboradores devem manter sempre os seus interesses pessoais separados dos interesses da Empresa.

Qualquer conflito aparente ou efetivo entre interesses empresariais e pessoais deve ser rigorosamente evitado. Potenciais conflitos de interesse devem ser resolvidos, apresentando a questão ao supervisor / gestor.

EXEMPLOS DE CONFLITOS DE INTERESSE INCLUEM:

DECISÕES RELATIVAS AO PESSOAL:

Estas não podem ser influenciadas por relações ou interesses pessoais.

RELAÇÕES COMERCIAIS COM TERCEIROS:

Estas devem basear-se meramente em critérios objetivos, tais como o preço, a qualidade, a confiabilidade, o mérito tecnológico, a adequabilidade dos produtos ou a existência de uma relação comercial harmoniosa de longa data. A assinatura de um contrato ou a continuação ou o término de uma relação comercial não podem ser influenciados por relações e interesses pessoais ou por vantagens tangíveis ou intangíveis. O supervisor/gestor responsável deve também ser informado caso os colaboradores do Grupo ou os seus familiares próximos estabeleçam uma relação de fornecedor ou serviço entre sua empresa e o nosso Grupo.

OBTENÇÃO DE BENS OU SERVIÇOS DE FORNECEDORES OU OUTROS PARCEIROS COMERCIAIS COMO INDIVÍDUO PARTICULAR:

Se um colaborador puder exercer qualquer influência direta ou indireta na relação comercial entre uma empresa do Grupo e um fornecedor ou outro parceiro comercial, o colaborador deverá notificar e obter aprovação por parte do seu supervisor/gestor antes de realizar um negócio com esse fornecedor ou parceiro comercial como indivíduo particular.

MOBILIZAÇÃO DE COLABORADORES DA RHENUS PARA FINS PESSOAIS:

Os supervisores e gestores não estão autorizados a abusar da sua autoridade, mobilizando colaboradores do Grupo para fins pessoais.

UTILIZAÇÃO DE PROPRIEDADE DA EMPRESA (P. EX. EQUIPAMENTOS, ESTOQUE, VEÍCULOS, MATERIAL DE ESCRITÓRIO, DOCUMENTOS, FICHEIROS, SUPORTES DE DADOS):

Os colaboradores não estão autorizados a utilizar propriedade do Grupo para fins pessoais ou a retirá-la das instalações da Empresa, sem autorização expressa por parte do seu supervisor/gestor. Da mesma forma, recursos de dados, software e documentos empresariais não podem ser copiados nem retirados das instalações da Empresa sem autorização.

EMPREGOS ADICIONAIS:

Caso um colaborador pretenda exercer um emprego adicional (incluindo trabalho independente) ou uma atividade empresarial, tal deve ser aprovado pelo respectivo supervisor/gestor. Este conceito aplica-se sobretudo a empregos em empresas com as quais o nosso Grupo tenha ou possa ter uma relação comercial ou com as quais esteja ou possa estar em concorrência.

ATIVIDADE PRIVADA EM PROL DE PARTIDOS OU OUTRAS INSTITUIÇÕES POLÍTICAS OU SOCIAIS:

O Grupo Rhenus saúda o envolvimento cívico e beneficente dos seus colaboradores, mas tais atividades devem ser compatíveis com os deveres decorrentes do seu contrato de trabalho.

OPINIÕES PESSOAIS EXPRESSAS POR COLABORADORES EM PÚBLICO:

O colaborador não pode dar a entender que a opinião expressa corresponde à opinião da Empresa.

4. COMPROMETEMO-NOS A COOPERAR PLENAMENTE COM AS AUTORIDADES – SEM INFORMAÇÕES FALSAS OU ENGANOSAS

A Empresa procura manter uma relação construtiva com todas as autoridades relevantes, resguardando, em simultâneo, os seus próprios interesses e direitos.

Todos os colaboradores responsáveis pela compilação e o envio de informações da Empresa às autoridades devem assegurar que a informação está completa, correta e é compreensível e disponibilizá-la de forma transparente e tempestivamente.

Em caso de contacto com autoridades como a polícia e o Ministério Público, cujas funções incluem a investigação e punição de violações da lei, o Departamento Jurídico deve ser imediatamente envolvido na questão.

Em particular, apenas se deve fornecer informações e acesso a ficheiros após a consulta ao Departamento Jurídico.

5. COMPROMETEMO-NOS A RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS E A CRIAR CONDIÇÕES DE TRABALHO ADEQUADAS – SEM QUAISQUER CONCESSÕES

A empresa respeita os direitos humanos e a legislação trabalhista aplicável em cada país, sem exceções.

O Grupo Rhenus valoriza o cumprimento dos direitos humanos, em conformidade com a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (ECHR). Rejeitamos qualquer tipo de trabalho forçado. Também nos distanciamos expressamente de qualquer tipo de trabalho infantil. A idade mínima para as pessoas empregadas é regulada pela legislação aplicável ou pelas regras vinculativas que regem os acordos coletivos de trabalho, desde que não seja inferior à idade mínima para trabalhar estipulada na Convenção da Organização Internacional do Trabalho (ILO).

A empresa promove a igualdade de oportunidades e de tratamento dos colaboradores e rejeita qualquer discriminação com base na raça ou origem étnica, sexo, religião ou ideologia, deficiência, idade ou identidade sexual. A empresa recruta e promove os seus colaboradores apenas com base nas suas qualificações e desempenho profissional.

A nossa empresa opera em muitas regiões e muitos mercados em todo o mundo, tendo, por isso, de observar diferentes sistemas legais. Garantimos o cumprimento das leis trabalhistas adequadas que se aplicam em cada país – p. ex. com relação aos horários de trabalho, salários e benefícios dos colaboradores – como padrões mínimos nos locais de trabalho dos nossos colaboradores em todo o mundo.

O QUE SIGNIFICAM ESTES PRINCÍPIOS PARA OS COLABORADORES NO SEU TRABALHO COTIDIANO?

Os Princípios de Conformidade Corporativa vinculam, mas também protegem todos os colaboradores. Estes criam uma base segura para os colaboradores do Grupo Rhenus, que beneficia o colaborador individual e ajuda a garantir o sucesso da Empresa no seu todo.

Todos os colaboradores devem garantir que a sua conduta cumpre os critérios fixados pelos Princípios de Conformidade Corporativa. A conformidade é parte integrante da avaliação do desempenho de cada colaborador, sem ser necessário qualquer acordo especial nesse sentido.

Todas as questões abordadas nestes Princípios são analisadas em maior detalhe na legislação e nos regulamentos internos correspondentes. Os colaboradores devem familiarizar-se adequadamente com as disposições legais e os regulamentos internos relevantes para as suas funções e tê-los em consideração durante o seu trabalho diário. Em caso de dúvidas, devem procurar esclarecê-las. A Empresa irá fornecer aconselhamento e disponibilizar todos os recursos informativos necessários, a fim de evitar a violação de leis ou regras. Se um supervisor/gestor der instruções que contrariem estes Princípios de Conformidade Corporativa, estes últimos têm precedência. Além do apoio prestado pelos seus supervisores/gestores, os colaboradores têm acesso à Internet para fins informativos e podem obter aconselhamento junto a departamentos especializados da Empresa (p. ex. o Departamento Jurídico).

Todos os supervisores e gestores devem tomar medidas no âmbito da sua área de responsabilidade, a fim de garantir a adesão aos Princípios de Conformidade Corporativa e às disposições legais. Tal inclui a comunicação, monitorização e aplicação das regras aplicáveis à sua área. Qualquer descumprimento deve ser ativamente abordado e resolvido.

Cada supervisor/gestor deve dar o exemplo na sua área, demonstrando integridade pessoal e assegurando, desta forma, que a conformidade corporativa está enraizada na cultura corporativa.

Todos os colaboradores devem reportar de imediato qualquer violação dos Princípios de Conformidade Corporativa ao seu supervisor/gestor, ao responsável pela conformidade competente ou ao Departamento Jurídico. Uma conduta imprópria pode também ser reportada anonimamente, se desejado. A suspeita de infrações em matéria de propriedade ou de corrupção em relação às atividades comerciais da Empresa, como apropriação indevida, fraude, quebra de confiança ou suborno, deve ser imediatamente reportada ao responsável pela conformidade competente. Quaisquer violações do Direito da UE e do Direito Alemão, como fraude, roubo, corrupção, violações da legislação antitruste, peculato, discriminação, violações dos direitos humanos ou importunação sexual, podem ser denunciados através do

nosso sistema de denúncias, a Rhenus Integrity Line. A Rhenus Integrity Line cumpre os requisitos da diretiva da UE relativa à proteção de denunciante.

A divulgação voluntária pode, muitas vezes, evitar danos ou sanções mais graves, mas é crucial que tal divulgação seja feita às entidades acima mencionadas. Apenas estas podem tomar as devidas medidas legais.

A empresa garante a inexistência de retaliações para denunciante e que nenhum colaborador seja penalizado em consequência da apresentação de uma denúncia em boa fé. Se o colaborador relator estiver envolvido em violações dos Princípios de Conformidade Corporativa, qualquer medida tomada pela Empresa em relação ao colaborador levará em consideração se o colaborador em questão tiver evitado danos, ao reportar a situação ou ao colaborar com as investigações, se necessário.

Group Compliance Officer:

Gilles Delarue
Rhenus-Platz 1
59439 Holzwickede
Deutschland

Tel.: +49 (0) 2301 29 2800
Mail: gilles.delarue@de.rhenus.com

Team Member:

Melanie Helmich
Tel.: +49 (0) 2301 29 2660
Mail: melanie.helmich@de.rhenus.com

Sabrina Soriano Hernandez
Tel.: +49 (0) 2301 29 2280
Mail: sabrina.soriano@de.rhenus.com

Whistleblower System:

Integrity Line: <https://rhenus.integrityline.org>
Whistleblower-Hotline: +49 (0) 2301 29 2525
Mail: rhenus-compliance@de.rhenus.com
www.rhenus.com