SOLAR • WIND • HYDRO • BIOMASS • STORAGE

voltalia

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Renvolt Helexia TRITON TIMBER GROUP Greensolver creating value USCO Maison Solaire voltalia



CPL-POL-003-02-AA-BR

Outubro 2025

ÍNDICE

CÓDIGO DE ÉTICA 4

MENSAGEM DA PRESIDENTE E DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO 5

A NOSSA MISSÃO 6

OS NOSOS VALORES 6

1.1 OS NOSSOS VALORES ENQUANTO EMPRESA 6

1.2 OA NOSSOS VALORES PARA COM OS NOSSOS COLABORADORES 6

1.3 OS NOSSOS VALORES COM OS NOSSOS STAKEHOLDERS 7

OS NOSSOS COMPROMISSOS 8

1.1 CONFORMIDADE COM O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA 8

1.2 CONFORMIDADE COM A LEI E COMBATE À CORRUPÇÃO **8**

1.3 RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS 9

1.4 RESPEITAR E MELHORAR O MEIO AMBIENTE 9

CÓDIGO DE CONDUTA 10

APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO 11

1.1 ÂMBITO DE APLICAÇÃO 11

1.2 COMO IMPLEMENTAR O CÓDIGO 11

1.3 COMO DENÚNCIAR UMA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO 11

1.4 QUAIS AS SANÇÕES EM CASO DE NÃO CONFORMIDADE COM O CÓDIGO 12

MEDIDAS ADOTADAS NAS RELAÇÕES COMERCIAIS ENQUANTO EMPRESA RESPONSÁVEL 13

1.5 O COMBATE À CORRUPÇÃO E TRÁFICO DE INFLUÊNCIAS 13

1.6 COMBATE À FRAUDE E À DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA 20

1.7 COMBATE À CONCORRÊNCIA DESLEAL 22

AS NOSSAS MEDIDAS ENQUANTO EMPREGADOR RESPONSÁVEL 23

1.1 PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DE TODOS OS COLABORADORES 23

1.2 COMBATE À DISCRIMINAÇÃO 23

1.3 COMBATE AO ASSÉDIO 24

1.4 PROMOVER O DIÁLOGO SOCIAL 24

1.5 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS 25

NOSSA GOVERNANÇA PARA UMA ÉTICA INTEGRADA 26

CÓDIGO DE ÉTICA

MISSÃO E VALORES

MENSAGEM DA PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CEO



Laurence Mulliez
Presidente do Conselho de Administração



Robert Klein
CEO

À medida que embarcamos na nossa missão de melhorar o ambiente global através do desenvolvimento local, queremos destacar a importância crítica dos nossos princípios e valores éticos. O nosso sucesso não se mede apenas pelos resultados alcançados, mas também pela forma como nos conduzimos na prossecução dos nossos objetivos.

Integridade, engenho, espírito de equipa e empreendedorismo são os principais valores da nossa organização. Estes valores devem influenciar todas as decisões que tomamos. Temos uma política de tolerância zero relativamente a qualquer comportamento que comprometa os nossos padrões éticos ou viole o nosso Código de Conduta. Esta política aplica-se a todos os colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e contratados, sem exceção.

No mundo acelerado de hoje, a agilidade é crucial. No entanto, nunca devemos sacrificar os nossos princípios em nome da rapidez ou da conveniência. A nossa capacidade de responder de forma eficiente deve estar sempre equilibrada com o nosso compromisso com o comportamento ético.

A confiança é a base das nossas relações com colegas, partes interessadas e as comunidades que servimos. Ao seguirmos rigorosamente as nossas diretrizes éticas, construímos e mantemos essa confiança, essencial para a nossa vantagem competitiva a longo prazo.

Incentivamos cada um de vós a adotar plenamente estes princípios. Não pode haver exceções nem compromissos quando se trata dos nossos padrões éticos. Ao fazê-lo, não só cumprimos a nossa missão, como também damos o exemplo de uma cidadania corporativa responsável a nível global.

Juntos, avancemos com determinação, integridade e um compromisso partilhado em causar um impacto positivo no nosso mundo.

A NOSSA MISSÃO

Desde 2005, a missão da empresa "***Melhorar o ambiente global promovendo o desenvolvimento local***" inspira os colaboradores da Voltalia. Fiéis a esta missão, as equipes têm demonstrado ao longo dos anos a sua capacidade de conciliar competitividade e o cumprimento da nossa missão.

A Voltalia decidiu ir mais longe e registar nos seus estatutos a «raison d'être», uma escolha natural, uma vez que, orienta a nossa estratégia já há muitos anos. As várias ações levadas a cabo em prol do desenvolvimento sustentável para, assim, se tornar uma empresa de missão mostram a verdadeira ambição da Voltalia de ir ainda mais longe e de ancorar a sustentabilidade no seu modelo empresarial.

OS NOSSOS VALORES

1.1 OS NOSSOS VALORES ENQUANTO EMPRESA

O sucesso da nossa empresa não reside apenas na sua boa gestão ou na qualidade dos seus serviços, mas também na nossa cultura empresarial baseada em valores fortes. Nós, os Voltalianos, devemos estar todos unidos no respeito por estes valores:

Integridade: Não se trata apenas de respeitar as leis e regulamentos dos países onde operamos, mas também as regras de conduta específicas da Voltalia, baseadas nos seus valores e resumidas no presente Código de Ética e Conduta.

Engenhosidade: cada projeto em qualquer território é um caso particular. Para cada caso, é essencial encontrar a solução mais engenhosa para alcançar o nosso objetivo de produzir a energia renovável mais competitiva, respeitando as condicionantes locais e o ambiente.

Empreendedorismo: Os nossos colaboradores gostam de tomar iniciativas e propor novas ideias. Incentivamos essa atitude, aceitando a possibilidade de fracasso, mas sem nunca comprometer a segurança e satisfação dos nossos parceiros e clientes.

Espírito de equipe: Partilhamos as nossas ideias e conhecimentos e respeitamos e valorizamos a colaboração de cada membro da nossa equipe. Estamos convencidos de que é através de colaboração e ajuda mútua que conseguiremos alcançar os nossos objetivos.

1.2 OS NOSSOS VALORES PARA COM OS NOSSOS COLABORADORES

Respeito: a Voltalia assegura, permanentemente, que nenhum comportamento ou ato contrário aos valores contidos no nosso Código de Ética e Conduta ocorre dentro da empresa ou em relação à mesma.

Justiça: a Voltalia esforça-se por assegurar a igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores e abstém-se de qualquer tratamento preferencial ou favoritismo concedido por outros motivos que não a competência e o desempenho.

Diversidade: a Voltalia compromete-se a respeitar e garantir a diversidade cultural, étnica e de género nas suas equipes e a apoiar o multiculturalismo dos seus colaboradores, garantindo abertura ao mundo.

Saúde e Segurança: a Voltalia compromete-se a implementar os meios necessários para garantir a segurança dos seus colaboradores nos locais de trabalho, sejam eles escritórios, locais de produção ou de construção.

Desenvolvimento Pessoal: A fim de desenvolver o potencial de cada colaborador, a Voltalia visa ajudar os seus colaboradores a progredir profissionalmente e a melhorar as suas competências.

1.3 OS NOSSOS VALORES PARA COM OS NOSSOS STAKEHOLDERS

Imparcialidade: A escolha dos nossos fornecedores, prestadores de serviços ou, de um modo mais geral, dos nossos stakeholders, baseia-se em critérios objetivos, tais como desempenho, qualidade e competitividade, mas também na adequação aos nossos compromissos e normas éticas.

Respeito pelo direito de concorrência: O nosso grupo proíbe qualquer prática que possa conduzir a uma concorrência desleal entre os nossos fornecedores, os nossos clientes ou os nossos parceiros.

Respeito pelos nossos compromissos: a Voltalia deve ser reconhecida pelos seus stakeholders como uma empresa de confiança, que respeita os seus compromissos e contratos.

Integridade: a Voltalia compromete-se a respeitar os seus compromissos de RSE (responsabilidade social empresarial) e ética empresarial, nomeadamente no que diz respeito à preservação do ambiente, dos direitos humanos, da saúde e segurança das pessoas envolvidas nas suas atividades (fornecedores, subcontratantes, parceiros, clientes, etc).

OS NOSSOS COMPROMISSOS

1.1 CONFORMIDADE COM O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Todos os colaboradores são obrigados a cumprir as regras, políticas e procedimentos internos que derivam deste Código de Ética e Conduta, incluindo o cumprimento do procedimento de verificação de terceiros ("Know Your Third Party"), quando aplicável, a fim de proteger a integridade da Voltalia, dos seus colaboradores, investidores e executivos. Estes procedimentos estão escritos em inglês, português e francês. Estão disponíveis nas línguas locais de cada um dos escritórios da Voltalia e na Intranet, para que todos os colaboradores os conheçam.

A obrigação de cumprir este Código de Ética e Conduta também se aplica aos stakeholders da Voltalia.

Todos os stakeholders da Voltalia devem certificar-se de que respeitam as leis e regulamentos nacionais e internacionais aplicáveis, em particular os que dizem respeito aos direitos humanos, à luta contra a corrupção e a fraude, ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo, à proteção de dados, às sanções internacionais e às questões de controle das exportações.

1.2 CONFORMIDADE COM A LEI E O COMBATE À CORRUPÇÃO

Em todos os países onde opera, a Voltalia está empenhada em respeitar as leis e regulamentos que aí se aplicam. É importante que cada um de nós garanta o cumprimento das nossas obrigações contratuais, profissionais e legais.

A corrupção é um ónus financeiro e social que é proibido e sancionado em todos os países onde a Voltalia opera. É, acima de tudo, uma violação da nossa ética e dos nossos valores.

A Voltalia não pode tolerar que os seus colaboradores subornem, sejam subornados ou sejam cúmplices de um ato de corrupção.

O quadro jurídico internacional de luta contra a corrupção em que a Voltalia opera criminaliza a corrupção tanto pública como privada.

De salientar que tanto a Voltalia enquanto entidade jurídica, como os seus colaboradores, a título pessoal, podem ser sujeitos a sanções civis ou penais se violarem as leis e regulamentos aplicáveis.

A fim de lutar ativamente contra a corrupção, a Voltalia implementou um sistema de prevenção e deteção da corrupção de acordo, entre outras, com a legislação francesa em vigor, a lei "*Sapin II*", a lei Brasileira No 12.846 / 2013 "*Lei Anticorrupção*" e o UK "*Bribery Act*" (UKBA).

Neste contexto, a Voltalia conduz regularmente ações de sensibilização para os riscos de corrupção e de informação sobre as leis anticorrupção em vigor nos países onde opera.

Cada colaborador deve familiarizar-se com o Código de Ética e Conduta, participar nas formações de sensibilização e, de modo geral, cumprir todas as medidas estabelecidas pelo Programa de Conformidade do Grupo.

A equipe de gestão da Voltalia está empenhada em promover a ética empresarial e o cumprimento das obrigações legais. Os superiores hierárquicos desempenham um papel fundamental na garantia do cumprimento das regras éticas e na difusão de uma cultura de integridade no seio das suas equipes.

A Voltalia incentiva os seus colaboradores e stakeholders, em caso de dúvida, a levantarem questões sobre as leis de um determinado país aplicáveis ao seu trabalho. Para mais informação,

pode contactar, a qualquer momento, o Departamento de Compliance (integrity@voltalia.com).

1.3 RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS

Enquanto empresa responsável, a Voltalia compromete-se a respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos na Carta Internacional de Direitos Humanos[1] e as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho.[2]

Comprometidos com o respeito pela dignidade da pessoa humana, exigimos dos nossos colaboradores e stakeholders o estrito respeito pelos direitos humanos. Para assegurar que todos adiram a estes compromissos, todos os stakeholders devem conhecer e cumprir, desde já, o Código de Ética e Conduta.

A Voltalia está particularmente empenhada em respeitar os direitos fundamentais dos seus colaboradores, dos seus subcontratados e fornecedores e proíbe formalmente como parte das suas atividades o uso de qualquer forma de escravatura, tratamento desumano e degradante, e trabalho forçado.

A Voltalia proíbe todas as formas de trabalho infantil envolvendo a sua exploração económica e estabelece a idade mínima de acesso ao emprego na Voltalia para tarefas não perigosas e 18 anos para tarefas perigosas.

A Voltalia reconhece a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva dos seus colaboradores e dos seus subcontratados e está empenhada em promover o diálogo social.

Para o efeito, melhoramos continuamente as nossas políticas e sistema de gestão de risco, satisfazendo assim as exigências e expectativas internacionais dos nossos stakeholders.

Desde 2020, o Grupo tem publicado no seu website a Declaração sobre Escravatura Moderna *(Modern Slavery Statement)*) para reforçar a sua conformidade com os textos internacionais de referência sobre ética e direitos humanos.

1.4 RESPEITO PELO MEIO AMBIENTE

A missão do Grupo inclui a melhoria do ambiente global. É, portanto, uma das razões da sua existência. A produção de energia renovável contribui para esta melhoria ao reduzir a produção de gases com efeito de estufa.

Mas a Voltalia deve também assegurar a proteção da biodiversidade, a co-utilização dos solos e implementar planos de gestão e reciclagem de resíduos ao longo de toda a cadeia de valores, dependendo das possibilidades locais. Convencidos de que a produção de eletricidade renovável não pode ser dissociada de uma gestão amiga do ambiente, o Grupo aplica estritamente as normas internacionais em vigor.

[1] A Carta Internacional de Direitos Humanos é composta pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

[2] C087 – Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização; C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva ; C029 - Trabalho Forçado ou Obrigatório; C105 - Abolitição do Trabalho Forçado; C100 – Igualdade de Remuneração ; C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação ; C138 – Idade mínima para admisão; C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação.

CÓDIGO DE CONDUTA

APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO

1.1 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A conformidade com este Código de Ética e Conduta é da responsabilidade de cada um de nós.

Cada colaborador que ingresse no Grupo Voltalia deve ler o Código de Ética e Conduta e comprometer-se a cumpri-lo. Esta informação é integrada nos contratos de trabalho de todos os colaboradores na sua respetiva língua e relembrada quando assumem as suas funções. Espera-se que todos os colaboradores frequentem as formações necessárias para compreenderem todas as implicações deste Código. Este Código aplica-se também aos stakeholders da empresa (fornecedores, subcontratados, parceiros, clientes e co-contratantes).

A Voltalia encoraja todas as partes stakeholders a denunciar, sem demoras, de boa fé e desinteressadamente, qualquer possível violação das leis, regulamentos e princípios deste Código de Ética e Conduta.

1.2 COMO IMPLEMENTAR O CÓDIGO

Para assegurar a correta implementação deste Código de Ética e Conduta e o respeito pelas regras e valores nele contidos, a Voltalia adotou um conjunto de medidas aqui descritas. Estas medidas abrangem tanto as nossas ações, enquanto empresa responsável, nas nossas relações comerciais, assim como, enquanto empregador responsável para com os nossos colaboradores.

A implementação destas medidas é ativamente apoiada pelo Conselho de Administração, pelo Presidente, e pelo Comitê Executivo. O Diretor Adjunto responsável pela Estratégia e Organização foi designado como Referente Ético e é responsável pela aplicação deste Código. Ele ouve qualquer funcionário que tenha dúvidas sobre a sua aplicação. Ele é assistido na sua tarefa pelo departamento de Compliance do Grupo. Reportando periodicamente relatórios ao Comitê de auditoria sobre quaisquer violações e sobre os mecanismos criados paraevitar tais eventos no futuro.

E se eu tiver alguma dúvida sobre o Código, o que devo fazer?

Se não souber como resolver uma situação, faça a si mesmo as seguintes perguntas:

1. *As minhas ações são legais?*
2. *As minhas ações são consonantes com os valores da Voltalia?*
3. *As minhas ações representam um bom exemplo?*
4. *Será que eu me sentiria confortável se as minhas ações fossem publicadas na primeira página de um jornal?*
5. *Será que eu estaria confortável para falar sobre as minhas ações com os meus colegas, família e amigos?*
6. *Já pedi conselhos a outras pessoas que estão bem informadas sobre o assunto, de modo a tomar uma decisão consciente?*

Se responder não a qualquer uma destas perguntas, pare e peça conselhos ao seu superior hierárquico ou a um colega de confiança. Se se sentir desconfortável em falar com eles, deve contactar os Referentes de Ética e de Compliance (integrity@voltalia.com).

1.3 COMO DENÚNCIAR UMA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO

Se tiver conhecimento de que uma violação foi ou pode ter sido cometida, encorajamo-lo a denunciá-la de boa fé ao seu superior hierárquico, ao seu representante de RH.

Pode também recorrer ao Procedimento de Denúncia (Whistleblowing System) disponível na nossa intranet no EthicsPoint: https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/106905/index.html.

A Voltalia tem uma **política de tolerância zero** relativamente à retaliação de colaboradores que realizem denúncias. Qualquer pessoa responsável por conduta imprópria ou retaliação será sujeita a medidas disciplinares de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.

Qualquer colaborador que sinta que é objeto de retaliação após apresentar uma denúncia deve contactar imediatamente os Representantes de Ética e/ou o Departamento de Recursos Humanos que tomarão as medidas apropriadas para o proteger.

Todos os colaboradores têm a possibilidade, a qualquer momento, de consultar os órgãos locais representativos dos trabalhadores e.g. o Comitê Social e Económico (CSE em França).

1.4 QUAIS AS SANÇÕES EM CASO DE NÃO CUMPRIMENTO DO CÓDIGO

A violação deste Código de Conduta pode ter consequências graves para todos nós.

Os colaboradores estão sujeitos a sanções disciplinares: As violações do Código de Ética e Conduta podem resultar em ações disciplinares, incluindo a rescisão do contrato de trabalho, dependendo da gravidade da violação, assim como responsabilização criminal. O presente Código é um anexo ao Regulamento Interno.

Colaboradores podem enfrentar responsabilização pessoal civil e penal: ao abrigo da lei Francesa, qualquer violação ao Código de Ética e Conduta por um colaborador (ou por Terceiros em representação da Voltalia) que se traduza num ato de corrupção ou tráfico de influência pode resultar em responsabilidade criminal pessoal sendo punível com pena de prisão até 10 anos. Esta pena pode ser acrescida de (i) multa até 1 milhão de euros, ou (ii) duas vezes o valor dos lucros obtidos pelo colaborador através da sua atividade ilegal. Outras sanções penais podem incluir, entre outras, a privação de direitos civis ou do direito de se candidatar a cargos políticos, apreensão de bens e a publicação da sanção. A responsabilidade civil pode também ser aplicada, adicionalmente, para compensar qualquer parte lesada.

Sanções semelhantes existem ao abrigo das leis de outras jurisdições onde a Voltalia opera.

A Voltalia pode enfrentar responsabilização civil e criminal: ao abrigo da lei Francesa, qualquer violação ao Código de Ética e Conduta por um colaborador (ou por Terceiros em representação da Voltalia) que se traduza num ato de corrupção ou tráfico de influência pode levar à responsabilidade penal da Voltalia punível com (i) multa até 5 milhões de euros ou (ii) duas vezes o valor dos lucros obtidos pela Voltalia através da atividade ilegal. Sanções penais adicionais podem incluir, entre outras, proibição de participar em concursos públicos, encerramento dos escritórios envolvidos, confisco de bens, etc. A responsabilidade civil pode também ser aplicada, adicionalmente, para compensar qualquer parte lesada

Colaboradores e a Voltalia incorrem em danos reputacionais: qualquer violação do Código de Ética e de Conduta por um colaborador do Grupo Voltalia (ou por um terceiro representante da Voltalia) que se traduza num ato de corrupção ou tráfico de influência pode resultar em sanções criminais ao colaborador e/ou da própria Voltalia. Isto prejudica seriamente a reputação e o negócio da Voltalia.

Voltalia incorre em risco financeiro resultante de danos reputacionais: o não cumprimento das regras do Código de Conduta sobre corrupção e direitos humanos pode influenciar os investidores a não investirem na nossa empresa. Além disso, as nossas relações comerciais

podem ser prejudicadas se os nossos contratantes decidirem rescindir os contratos devido ao não cumprimento das disposições aplicáveis.

AS NOSSAS AÇÕES COMO EMPRESA RESPONSÁVEL NAS NOSSAS RELAÇÕES COMERCIAIS

1.5 COMBATE À CORRUPÇÃO E AO TRÁFICO DE INFLUÊNCIA

CORRUPÇÃO

A corrupção consiste em ilegalmente oferecer, dar ou prometer (corrupção ativa) uma vantagem a qualquer pessoa para a induzir a executar, facilitar ou abster-se de executar um ato relativo às suas funções. Consiste também em solicitar ou receber (suborno passivo) de uma pessoa, diretamente ou por intermédio de outra pessoa, uma vantagem indevida, para si próprio ou para outra pessoa, a fim de facilitar, executar ou abster-se de executar um ato.

A corrupção pode ocorrer tanto no sector público como no privado. Tanto o ato de subornar como o ato de ser subornado são sancionados.

A intenção corrupta é determinante e ceder a ameaças ou solicitações constitui também um ato de corrupção passiva.

Importante!

A vantagem indevida é a causa determinante da realização ou ausência de realização do ato.

A vantagem indevida refere-se a uma contrapartida, independentemente da sua natureza, concedida em violação de obrigações legais, contratuais ou profissionais.

O que pode ser considerado uma vantagem?

O termo "vantagem" é muito amplo e inclui, entre outras coisas, doações em dinheiro, bem como donativos de qualquer tipo, tais como o pagamento de despesas de viagem (por exemplo, o pagamento de um bilhete de avião, alojamento em hotel) e presentes.

Vantagem pode também consistir numa oferta de emprego, estágio ou bolsa de estudo. Qualquer coisa de valor pode ser considerada uma vantagem, incluindo um emprego, uma bolsa de estudo, uma viagem, um jantar sumptuoso, etc.

EXEMPLO

Após meses de negociações, a Voltalia está prestes a fechar um projeto de construção de uma central eólica no Kenya. Fundos já foram investidos, incluindo, a celebração de contratos de subempreitada com empresas locais.

Victor, um engenheiro do Departamento de Desenvolvimento Internacional da Voltalia, deseja avaliar o terreno do projeto. Para realizar um estudo de risco, Victor recorre a um perito local. As conclusões do perito são contraditórias: o terreno está próximo de certas zonas húmidas, o que torna difícil a construção.

Tendo em conta os fundos já investidos, Victor luta para que este projeto tenha êxito. É por isso que ele quer pagar ao perito para este validar o projeto. Se pagar uma quantia para este fim, Victor é responsável pelo crime de corrupção ativa e responsabilizatambém a Voltalia.

O que fazer

- *Não solicitar ao perito uma decisão favorável sobre a sustentabilidade do projeto;*
- *Efetuar estudos adicionais para confirmar as conclusões do perito;*
- *Informar o seu superior hierárquico e o departamento de Compliance das dificuldades encontradas.*

.

TRÁFICO DE INFLUÊNCIA

O tráfico de influência consiste em subornar um funcionário público com algo de valor, induzindo-o a influenciar outro funcionário público a fazer ou a abster-se de fazer algo relacionado com a sua função.

O tráfico de influências requer a presença de um intermediário entre o potencial beneficiário e o funcionário público que usará a sua influência para obter a decisão desejada (por exemplo, uma licença de construção, a adjudicação de um contrato).

Quem é Funcionário Público? O termo "funcionário público" é interpretado em sentido amplo para incluir qualquer pessoa que trabalhe numa agência governamental, os candidatos dos partidos políticos e aqueles que trabalham para empresas controladas ou detidas pelo Estado.

O termo "governo" inclui todas as divisões, níveis, e subdivisões de qualquer tipo de governo (por exemplo, local, regional, ou nacional e administrativo, legislativo ou executivo).

É, assim, considerado "funcionário público":

- Qualquer funcionário público eleito ou nomeado (por exemplo, um membro de um departamento);
- Empregado, funcionário público, consultor ou representante do governo, de um departamento ou uma agência governamental;
- Qualquer funcionário de organismos públicos, incluindo empresas paraestatais, pertencentes ao Estado ou por ele controladas;
- Qualquer funcionário ou pessoa agindo em nome ou por conta de um representante do Governo, uma organização ou empresa que desempenhe uma função governamental (por exemplo, um responsável pela concessão de licenças ou um funcionário fiscal);
- Líderes políticos, empregado ou pessoa agindo em nome de um partido político ou candidato a cargo público;
- Uma pessoa empregada por um organismo público, incluindo pessoal militar, polícia ou serviço público;
- Um empregado ou uma pessoa agindo em nome ou por conta de uma organização internacional pública (por exemplo, Nações Unidas, Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial, etc.);
- Empregados de organizações não governamentais (como a Transparency International);
- Familiares das pessoas acima referidas (por exemplo, um dos pais, cônjuge, filho/a).

EXEMPLO

Na Costa do Marfim, a Voltalia compensa uma terceira parte próxima da administração para permitir a conclusão de um acordo de compra de energia (ou PPA). O Departamento de Desenvolvimento Internacional está bem ciente do livro de endereços deste terceiro e da influência que ele tem junto da administração. Este prestador de serviços é portanto pago de uma forma muito generosa para obter a conclusão do PPA.

Ao agir desta forma, a Voltalia é culpada de tráfico de influência activa. De facto, Voltalia está a monetizar a lista de endereços do prestador de serviços para obter uma decisão favorável de um funcionário público. Qualquer oferta, promessa, presente, presente ou vantagem será constitutiva da ofensa, de modo que, independentemente do montante do benefício concedido ao fornecedor da empresa. Esta prática é estritamente proibida!

O que fazer

Aplicar o procedimento KYTP com a Equipe de Compliance para verificar se o prestador de serviços não tem uma ligação estreita

FACILITAÇÃO DE PAGAMENTOS

A facilitação de pagamentos **são pequenos montantes pagos a funcionários públicos para acelerar a execução de um procedimento de rotina ao qual o pagador está sujeito** (por exemplo, documentos administrativos tais como autorizações de comercialização, licenças diversas, pedidos de vistos de trabalho, formalidades aduaneiras e proteção policial). Ao contrário do suborno, a facilitação de pagamentos não representa vantagem injustificada ou indevida para o pagador. Eles aceleram ou facilitam a transação. No entanto, são também proibidos e sancionados por lei.

EXEMPLO

O Departamento de Construção de Voltalia tem de enviar painéis fotovoltaicos para África. Embora o departamento tenha todos os documentos necessários para o desalfandegamento dos painéis, o procedimento aduaneiro é muito longo e a Voltalia arrisca-se a incorrer em penalidades contratuais por atraso na entrega. O colaborador responsável pela entrega em questão informa o seu supervisor que um funcionário aduaneiro sugeriu que o pagamento de 200 euros poderiam acelerar o desalfandegamento.

O que fazer

- Recusar a proposta.

- Informar a equipe de Compliance.

- O supervisor deve informar e familiarizar a sua equipe da proibição formal de aceitar este tipo de conduta dentro do nosso grupo.

O que não fazer

Aceitar a proposta ou sugerir qualquer outra forma de pagamento.

FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

A Voltalia implementa vários medidas e procedimentos para ajudar os seus colaboradores a evitar os riscos associados ao não cumprimento com o Código de Ética e Conduta. Tal como este documento, os procedimentos estão disponíveis em Francês, Português e Inglês. A Equipe de Compliance é responsável por assegurar que Código de Ética e Conduta cumprem o quadro legal aplicável, pela sua implementação, pelo controle da sua aplicação e eficácia e porresponder a questões relacionadas com a sua interpretação.

Além disso, **é dada formação específica aos colaboradores mais expostos ao risco de corrupção para melhorar os seus conhecimentos e desenvolver uma cultura comum.** Através de sessões de formação, a Voltalia promove a importância da consciência das questões éticas na tomada de decisões e no comportamento laboral quotidiano. Estes esforços permitem-nos cumprir melhor a nossa missão com um Código de Conduta que cumpre os mais elevados padrões

São realizadas regularmente auditorias internas de ética e conformidade para assegurar que os colaboradores cumprem o Código de Ética e Conduta e para reavaliar regularmente a adequação do programa aos riscos que a Voltalia enfrenta.

RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

Devemos ter sempre presente que as leis aplicáveis sobre corrupção não fazem distinção entre as práticas cometidas por uma empresa e as de um terceiro agindo em seu nome. **A seleção, gestão e controle de terceiros por parte da Voltalia deve, portanto, ser efetuada cuidadosamente para avaliar se a relação com este terceiro pode também envolver um risco de corrupção.** A Voltalia criou um procedimento específico ("Know Your Third Party") que nos permite verificar a adequação do terceiro aos nossos padrões éticos.

O que devemos fazer antes de iniciar uma relação contratual com terceiros?

- Sempre que for exigido o procedimento Know Your Third Party, conduzir a devida diligência baseada no risco antes de contratar um terceiro.

- Celebrar contratos que incluam disposições relacionadas com a prevenção da corrupção e autorizar a Voltalia a verificar o cumprimento deste compromisso.
- Contratar terceiros apenas na medida do necessário para o desempenho das atividades da Voltalia e em condições financeiras que não excedam a remuneração adequada justificada pelos serviços prestados.
- Assegurar que as relações com terceiros sejam documentadas e que os pagamentos sejam registrados com precisão e em conformidade com os procedimentos internos existentes.
- Assegurar que terceiros compreendem e respeitam a Código de Ética e Conduta.

EXEMPLO

A Voltalia decide lançar o desenvolvimentos de projetos num país para o qual não tinha um consultor. No entanto, é difícil entrar no mercado. Tendo ouvido falar da Voltalia, um prestador de serviços de consultoria chama a equipe de desenvolvimento para oferecer os seus serviços. Ele diz à equipe de desenvolvimento que conhece muitos altos funcionários e pode facilitar a assinatura de um Contrato de Aquisição de Energia (PPA). O consultor propõe a assinatura de um contrato de consultoria, estruturado como um pagamento de 100.000 euros de assinatura e uma taxa variável sobre os lucros do PPA

O que devemos fazer

- *A montante, aplicar o procedimento KYTP.*
- *Informar imediatamente o superior hierárquico o Departamento de Compliance sobre as declarações feitas pelo terceiro em questão.*

POLÍTICA DE PRESENTES E HOSPITALIDADE

Presentes ou convites são aceitáveis quando oferecidos num momento conveniente, de forma aberta, transparente, de boa fé e diretamente relacionado com um propósito exclusivamente comercial.

Presentes e convites podem constituir atos de corrupção e são estritamente proibidos quando são feitos para influenciar as decisões daqueles que os recebem. Podem resultar em sanções civis e/ou penais e expor a Voltalia como empresa, e os indivíduos em causa, a processos civis e penais.

Por conseguinte, antes de oferecer ou aceitar um presente ou convite, o colaborador deve verificar se este é:

1. *Transparente;*
2. *Razoável e proporcional;*
3. *Diretamente relacionado a um propósito comercial;*
4. *Devidamente registrado internamente;*
5. *Reflete somente estima e gratidão; e*
6. *Permitido pela lei local.*

Se receber ou pretender oferecer um presente ou convite, consulte a Política de Presentes e Hospitalidade da Voltalia para se informar nomeadamente do limite dos valores admitidos.

COMBATE AO CONFLITO DE INTERESSES

Conflito de interesses é definido como a divergência entre a obrigação que um colaborador tem de servir os interesses da Voltalia e os seus próprios interesses, ou interesses que possa ter noutras empresas ou projetos. Um conflito de interesses pode potencialmente prejudicar o discernimento do colaborador e pôr em causa a sua neutralidade e imparcialidade no desempenho das suas funções.

Os interesses em questão podem assumir muitas formas, tais como vantagens financeiras, políticas, ou profissionais, tais como uma participação no capital de uma empresa cujos interesses entram em conflito com os da Voltalia.

Podem dizer respeito tanto à pessoa envolvida como ao seu círculo próximo (por exemplo, a escolha ou renovação de um fornecedor que seja membro da família de um colaborador).

O colaborador pode ser confrontado com:

- Conflito de interesses real - por exemplo, quando a pessoa tem interesses pessoais e profissionais conflituantes;
- Aparente conflito de interesses – ou seja, parece que o individuo tem interesses profissionais e pessoais conflituantes, mesmo que não os tenha; ou
- Potencial conflito de interesses – ou seja, dadas as circunstâncias, é possível que surja uma situação em que o individuo passe a ter interesses pessoais e profissionais conflituantes.

EXEMPLO

Um responsável de EPC é casado com um diretor de uma empresa subcontratada pré-qualificada para um projeto solar. Todas as propostas de subcontratados e fornecedores para o projeto são analisadas, selecionadas, e aprovadas por ele.

O que fazer

Esta situação constitui um conflito de interesses devido à relação pessoal. O responsável de EPC deve revelar o conflito e pedir para ser excluído do processo de seleção e da decisão de subcontratação.

O que não fazer

O responsável de EPC não deve trocar informações com nenhuma das partes envolvidas no processo de contratação, de modo a não divulgar informações que comprometam a seleção justa do subcontratado ou os termos da transação

LOBBYING, PATROCÍNIOS, CONTRIBUIÇÕES DE CARIDADE E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

LOBBYING

As atividades de lobbying devem ser realizadas em conformidade com a legislação aplicável. De acordo com a legislação francesa, as empresas cujos colaboradores se encontrem regularmente com oficiais do governo Francês devem registar-se na "*Haute Autorité pour la Transparence dans la Vie Publique"* e declarar as suas atividades. O não cumprimento da lei é severamente punido com pena de prisão até um ano e multa de 15.000 euros.

Para cumprir com os requisitos franceses de comunicação, qualquer atividade de Lobbying levadas a cabo por colaboradores da Voltalia devem ser identificadas e comunicadas ao Departamento de Compliance, antes e depois do contacto com um funcionário público. Os detalhes dessas interações com funcionários públicos (e-mails, confirmações de reuniões, etc.) devem ser registrados.

Para serem consideradas atividades de lobbying, as interações devem preencher os seguintes quatro requisitos:

1. *Um colaborador ou representante da Voltalia entra em contacto (e-mails, chamadas, reuniões) com certos funcionários públicos.*

2. *A interacção é iniciada pela Voltalia ou seu representante. Deve ser um contacto proactivo. Participar numa audiência a pedido de um funcionário público não é suficiente.*
3. *A interação diz respeito a uma decisão pública.*
4. *O objectivo da interacção é influenciar uma decisão pública.*

Lobbying não é uma prática comum do grupo. No entanto, se a Voltalia, empresa com sede em França, se envolver em atividades de lobbying, as regras acima mencionadas aplicam-se. Todos os colaboradores devem consultar o Departamento de Compliance no caso de atividade de lobbying para garantir:

- Que a regulamentação nacional é respeitada;
- A atividade é realizada de forma transparente;
- Que a atividade não é realizada com o objetivo de obter ou conceder uma contrapartida ou qualquer vantagem indevida;
- Que a atividade não gera um conflito de interesses;
- Que a informação fornecida é objetiva e não enganosa, sem procurar obter informações ou decisões desonestamente, exercendo qualquer forma de pressão;
- Que a atividade seja desenvolvida num contexto estritamente profissional e não por qualquer motivo pessoal.

PATROCÍNIOS E CONTRIBUIÇÕES DE CARIDADE

Patrocínios ou contribuições de caridade são apoios financeiros ou materiais, fornecidos por uma empresa ou indivíduo, a uma ação ou atividade de interesse geral (cultura, investigação, ação humanitária, etc.). Distingue-se geralmente do patrocínio pela natureza das ações apoiadas e pelo facto de não haver normalmente qualquer compensação contratual de publicidade para apoiar o patrono.

A Voltalia encoraja o patrocínio e mecenato, desde que não ocultem pagamentos ilícitos. Para evitar este risco, a Voltalia só participa em projetos cujas atividades sejam legalmente aceitáveis e consistentes com os seus valores. Para evitar qualquer risco de corrupção relacionada com patrocínios, devem ser observados os seguintes princípios:

- Os pedidos para tais iniciativas devem ser transparentes e documentados;
- O patrocínio deve basear-se em objetivos que sejam de interesse público;
- Não deve haver nenhuma decisão negocial iminente ou pendente que possa pôr em causa a legitimidade da iniciativa.

Os esforços da Voltalia para melhorar o ambiente global e a comunidade local vão para além das doações de caridade e patrocínios. Em Dezembro de 2017, os colaboradores da Voltalia criaram a associação sem fins lucrativos "we@voltalia", demonstrando o empenho da Voltalia em promover os seus valores humanitários. we@voltalia foi criada com o objetivo de melhorar as condições de vida das comunidades desfavorecidas dos lugares onde operamos. Baseando-se nos valores da Voltalia e na perícia dos seus colaboradores, esta associação apoia projetos sociais propostos por voluntários da Voltalia. Estes projetos sociais incluem o fornecimento de energia e água através da doação de trabalho especializado e recursos financeiros por parte da Voltalia.

EXEMPLO

O presidente da câmara municipal onde Voltalia está a construir uma central solar pede ao Responsável do Pais da Voltalia para patrocinar um evento organizado pelo município que visa aumentar a consciência ambiental e informar os residentes sobre como podem reduzir a sua pegada ecológica.

O que fazer

Contudo, antes de dizer sim ao presidente da Câmara, o diretor deve informar o Departamento de Compliance do Grupo, que verificará se o processo de validação interna foi respeitado, se não há conflito de interesses, e se a reputação do município foi respeitada.

O que não fazer

Prosseguir com o patrocínio sem informar o Departamento de Compliance da Empresa.

CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

A Voltalia não faz quaisquer contribuições ou oferece quaisquer benefícios para promover ou apoiar um partido político ou uma figura política em particular, especialmente quando se candidata a um cargo. Para este fim**, todos os colaboradores estão proibidos de utilizar os recursos e bens da Voltalia de uma forma que possa beneficiar um partido político ou um funcionário público**. Tais práticas são proibidas a fim de não prejudicar a neutralidade política a que Voltalia está comprometida e para evitar qualquer suspeita de corrupção.

1.6 COMBATE À FRAUDE E À DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

A divulgação de informação privilegiada (*insider trading*) é uma infração cometida por uma pessoa que efetua transações financeiras dos títulos de uma empresa cotada em bolsa, tirando partido de informações confidenciais que ainda não foram divulgadas no mercado financeiro. Quer esta informação seja utilizada por conta própria ou em benefício de outros, se os restantes intervenientes no mercado ainda não estiverem informados, é uma informação privilegiada porque a pessoa beneficia de informação confidencial.

Exemplos: informação sobre resultados financeiros, sobre propostas de fusões, aquisições e cessões, aumentos de capital, transações em bolsa, parcerias em processo de negociação, retirada do mercado, entre outros.

A Voltalia adotou um código de conduta neste sentido a fim de sensibilizar todos os empregados e gestores, bem como as pessoas com quem se relacionam, para as suas obrigações no que diz respeito à confidencialidade de informações privilegiadas e para evitar qualquer utilização ou comunicação indevida deste tipo de informação. Foi criada uma ferramenta de software para reforçar os meios de gestão de listas de *Insiders* e de deteção e prevenção de violações dos regulamentos aplicáveis. Toda a informação interna privilegiada é confidencial. Em caso de dúvida, a Voltalia convida todos os colaboradores e interessados a contactar o Departamento de Compliance (integrity@voltalia.com)

EXEMPLO

A Voltalia está a negociar uma parceria importante para adquirir um concorrente no México e duplicar a sua capacidade instalada. As negociações estão concluídas e a parceria, que é suscetível de trazer elevados benefícios para a Voltalia, deverá ser anunciada nos próximos dias. Um funcionário do Departamento Financeiro toma conhecimento desta transação quando passa em frente ao gabinete do Diretor Geral, cuja porta está aberta e que celebra a notícia com a equipe encarregada da operação. Este funcionário tornou-se o detentor de informação privilegiada.

O que fazer

É imperativo que este colaborador não compre ou venda ações da Voltalia até que a transação tenha sido anunciada publicamente. O colaborador deve também manter esta informação confidencial para que mais ninguém a possa utilizar em seu proveito. Assim que a informação privilegiada se torne pública, o colaborador deixa de ser um informador privilegiado e pode processar a venda ou compra de ações de Voltalia.

O que não fazer

É proibido comprar ou vender ações antes do anúncio. Os colaboradores estão também proibidos de informar a sua família, amigos ou colegas sobre as notícias. Ele/ela e todos os outros colaboradores Voltalia que tenham conhecimento da parceria devem manter o sigilo profissional. Nos termos da regulamentação da bolsa, qualquer trabalhador que, com acesso a informações internas não públicas e sensíveis sobre o Grupo ou qualquer uma das suas entidades, compre ou venda direta ou indiretamente instrumentos financeiros emitidos pela Voltalia por sua própria conta ou por conta de terceiros, pode ser responsabilizado.

FRAUDE

Fraude pode assumir várias formas de comportamento ilegal que são concebidos para enganar um indivíduo ou uma empresa a fornecer ilegalmente dinheiro, bens, e outros recursos valiosos, tais como informação crítica.

Fraude é frequentemente cometida por alguém que usa um nome ou título falso, mas também pode ocorrer quando alguém usa um nome ou título genuíno.

A Voltalia pede aos seus colaboradores e stakeholders que se mantenham vigilantes, particularmente no que diz respeito aos atos fraudulentos mais comuns, tais como (i) roubo de identidade, (ii) transferências bancárias falsificadas ou fraudulentas, (iii) fraude financeira e fiscal, (iv) ciberataques e fraude do CEO.

Fraude do CEO: o infrator apresenta-se como um representante de alto nível (CEO, CFO, etc.) - por e-mail ou telefone - e obriga os colaboradores abusados a fazer um pagamento

(internacional) ou a divulgar informações sensíveis. O pedido urgente vai muitas vezes contra os procedimentos de segurança existentes.

A Voltalia fornece formação aos colaboradores (equipes de IT, Compliance, Finanças, Recursos Humanos, entre outras) e implementou vários procedimentos dentro do Grupo para prevenir qualquer ato de fraude e para reforçar a segurança das suas atividades.

A Voltalia luta contra a evasão fiscal e cumpre a regulamentação em vigor relativa ao pagamento de impostos nos países onde opera, beneficiando ao mesmo tempo de benefícios fiscais e outras disposições favoráveis postas em prática pelas autoridades fiscais quando as condições são cumpridas.

1.7 COMBATE À CONCORRÊNCIA DESLEAL

As regras contra a concorrência desleal proíbem a celebração de qualquer tipo de acordo ou entendimento (mesmo oral ou informal) com um concorrente que afete, limite ou restrinja a concorrência, particularmente no que diz respeito à fixação de preços ou à atribuição de terrenos, mercados ou clientes.

Se um concorrente levantar alguma destas questões, mesmo de forma casual ou aparentemente inocente, os nossos colaboradores devem parar imediatamente a conversa e explicar firmemente ao competidor que em circunstância alguma poderão discutir estas questões.

Em algumas situações, os competidores são autorizados a partilhar informações, incluindo a formação de equipes para ganhar um determinado projecto, mas antes de celebrarem tal acordo, deve-se discuti-lo em pormenor com o Departamento de Compliance.

O que se deve e não deve fazer?

- Nunca concordar com concorrentes para acordar preços ou para dividir terrenos ou clientes.
- Não partilhar informação com um concorrente sobre preços ou estratégias de mercado.
- Abster-se de entrar em qualquer acordo, mesmo oral, com um concorrente que restrinja a liberdade de qualquer das partes de prestar um serviço ou de fazer uma venda ou compra a um terceiro.
- Não discriminar injustamente no preço ou serviço contra clientes semelhantes.
- Contacte o Departamento de Compliance e o seu superior para obter autorização antes de se encontrar com um concorrente.
- Respeitar o direito da concorrência.

AS NOSSAS MEDIDAS ENQUANTO EMPREGADOR RESPONSÁVEL

1.1 PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DE TODOS OS COLABORADORES

A Voltalia estabelece normas rigorosas de saúde e segurança que são consideradas essenciais para o sucesso da empresa. A proteção da saúde e segurança de todos os colaboradores é uma preocupação central e é sistematicamente considerada no desenvolvimento das nossas atividades. A Voltalia utiliza todos os meios à sua disposição para prevenir acidentes e doenças relacionadas com o trabalho e para eliminar riscos, inclusive quando utiliza subcontratantes. Todos são igualmente responsáveis pela sua própria segurança e pela dos seus colegas, pelo que devem estar cientes e cumprir as políticas e procedimentos de HSE em vigor.

Para mais informações sobre as medidas em vigor, convidamo-lo a consultar a Política de HSE do Grupo e as regras locais.

1.2 COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é o tratamento injusto ou prejudicial de diferentes categorias de pessoas, especialmente devido à sua origem étnica, idade, deficiência ou género. Discriminação é tratar pessoas em situações semelhantes de forma diferente, com base num ou mais critérios proibidos por lei, tais como a discriminação contra grevistas, a discriminação baseada em opiniões e crenças, ou a discriminação relacionada com a pessoa.

O recrutamento, remuneração ou promoção não pode ser baseado em nenhum outro motivo que não seja a competência profissional e o cumprimento das nossas regras éticas.

A Voltalia proíbe formalmente qualquer discriminação com base na origem étnica, nacionalidade, religião, sexo, deficiência, ou idade dos seus colaboradores. A Voltalia foca-se na prevenção e na sensibilização dos colaboradores para este tipo de comportamento.

As regras internas e a legislação vigente tornam possível identificar, prevenir e remediar qualquer comportamento discriminatório. Para mais informações, consulte a Política HR do grupo.

EXEMPLO

Alguns colegas de um colaborador fazem frequentemente piadas sobre os seus hábitos e crenças religiosas. Usam sempre palavras inapropriadas para gozar com ele/ela e tentam mudar a sua opinião e comportamento dizendo que ele ou ela é demasiado original

O que fazer

Intervir ativamente na situação para acabar imediatamente com as piadas ou outras acções inadequadas. Denunciá-lo ao(s) seu(s) superior(es) ou discuti-lo(s) com os referentes éticas de Voltalia, se o problema persistir.

O que não fazer

Juntar-se aos colegas e/ou rir com piadas. Ignorar a situação.

1.3 COMBATE AO ASSÉDIO

O assédio abrange uma vasta gama de comportamentos indesejados ou desagradáveis de natureza ofensiva dirigidos a um indivíduo ou grupo de indivíduos. **É geralmente entendido como um comportamento que perturba, coage ou afeta a dignidade ou perturba uma pessoa, seja através de ações, palavras, ou por escrito.** Caracteristicamente, o comportamento é sistemático e/ou contínuo. Assédio pode assumir a forma de bullying, comportamento não solicitado ou comunicações de natureza sexual, pressão psicológica, ou preconceito. No sentido jurídico, é um comportamento que parece ser perturbador e/ou ameaçador.

A Voltalia está empenhada em identificar e punir ativamente o assédio no seio do Grupo. A Voltalia promove relações de respeito e confiança a todos os níveis hierárquicos e sensibiliza os responsáveis superiores da importância de ouvir as suas equipes para prevenir riscos. Para mais informações, consulte a Política de RH do Grupo e o procedimento de denúncia (*Whistleblowing).*

EXEMPLO

Um empregado sofre de repetidas críticas da sua hierarquia sobre a sua forma de trabalhar. As palavras da sua hierarquia são humilhantes e são proferidas na frente dos seus colegas. Além disso, sempre que executa as tarefas que lhe são atribuídas, o seu trabalho é sistematicamente questionado.

O que fazer

Este colaborador foi sujeito a uma agressão injustificada. Quer seja a pessoa que está a ser assediada ou a testemunhar tal comportamento para com um colega, deve tentar falar com o seu superior hierárquico para chamar a sua atenção para este comportamento. O assédio também pode ser denunciado aos referentes de ética da Voltalia, de acordo com o procedimento de denúncia, aos Recursos Humanos ou aos órgãos representativos dos colaboradores

O que não fazer

- *Permanecer em silêncio até que a situação não seja mais suportável para o colaborador assediado ou outros membros da equipe.*
- *Ter medo de denunciar ou expressar desconforto ou desacordo.*

Todos os colaboradores têm a possibilidade de consultar os órgãos locais de representação dos colaboradores em qualquer altura (por exemplo, o Comitê Económico e Social (CSE) em França).

1.4 PROMOVER O DIÁLOGO SOCIAL

O diálogo social refere-se às relações formais entre o empregador e os trabalhadores (através dos órgãos representativos dos trabalhadores). O diálogo social contribui para o bem-estar dos colaboradores, bem como para o desenvolvimento e desempenho da empresa. Por este motivo, a Voltalia garante a todos os seus colaboradores a **liberdade de associação** e reconhece formalmente o **direito de negociação coletiva** para todos. Nenhum colaborador será privado da liberdade de aderir, ou de não aderir, a um sindicato

O respeito pelo diálogo social é da responsabilidade dos responsáveis superiores locais, que o devem assegurar de acordo com a legislação e práticas locais.

1.5 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A fim de cumprir as várias leis a que está sujeita, nesta matéria, a Voltalia está a trabalhar para desenvolver um programa de conformidade transversal a fim de abordar estas questões de uma forma uniforme nos vários países em que opera.

O departamento de Compliance é responsável por assegurar a conformidade com a legislação relativa à proteção de dados, em particular o *Regulamento 2016/679 – RegulamentoGeral de Proteção de Dados* (RGPD) – e a legislação Brasileira aplicável, a *"Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais* (LGPD) lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018".

A Voltalia compromete-se a utilizar apenas terceiros que apresentem garantias suficientes relativamente à implementação de medidas técnicas e organizacionais adequadas e assegura que os respetivos contratos sejam adaptados aos requisitos legais aplicáveis para a proteção de dados pessoais.

Aos colaboradores é fornecida informação justa e transparente sobre o tratamento de dados e os seus direitos, que lhes é comunicada através da Política de Privacidade e está disponível em vários meios de comunicação dentro do Grupo. Quaisquer questões relativas à proteção de dados pessoais podem ser endereçadas para privacy@voltalia.com.

NOSSA GOVERNANÇA PARA UMA ÉTICA INTEGRADA

Na Voltalia, as questões éticas são abordadas ao mais alto nível dos nossos órgãos de gestão e os gestores desempenham um papel essencial na nossa abordagem ética.

O Departamento de Compliance é assistido por uma equipe de "Compliance Officers", na sede do Grupo, e nas regiões onde operamos. O Departamento de Compliance coordena o desenvolvimento, implementação e monitorização das políticas de ética e conformidade do Grupo.

O Departamento de Responsabilidade Social Empresarial é uma parte essencial da promoção e implementação dos nossos compromissos e valores éticos.

O Departamento de Compliance, em conjunto com o Referente de Ética da Voltalia, o Director Executivo Adjunto, apresenta as questões de éticas ao Comitê Executivo, ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração.

Os nossos colaboradores, por sua vez, estão comprometidos e são exigentes para com os nossos compromissos e valores em termos de ética empresarial e desenvolvimento sustentável.

Contacte-nos

França
84 bd de Sébastopol
75003 Paris, France
T. +33 1 81 70 37 00
accueil.paris@voltalia.com

Portugal
Apartado 36
3684-001 Oliveira de Frades, Portugal

Av. Marechal Gomes da Costa nº 1177
4150-360 Porto, Portugal
T. +351 220 732 540
Info.voltalia@voltalia.com