



Código de Conduta





CONTROLE DE VERSÕES

| Versão | Data | Alterações |
|--------|-----------------|--------------|
| V1 | Maio de 2015 | Nova criação |
| V2 | Abril de 2017 | Atualização |
| V3 | Maio de 2019 | Atualização |
| V4 | Outubro de 2022 | Atualização |
| V5 | Julho de 2024 | Atualização |

Índice

| | |
|---|----|
| Mensagem do CEO | 6 |
| 1. Objetivo | 8 |
| 2. Sobre o Código | 10 |
| 3. Quadro para a tomada de decisões | 14 |
| 4. Comunicar potenciais violações | 16 |
| 5. Princípios e valores | 18 |
| 5.1 Cumprimento das leis e normas éticas | 19 |
| 5.2 Integridade | 19 |
| 5.2.1 Antissuborno e corrupção | 20 |
| 5.2.2 Conflitos de interesses | 21 |
| 5.2.3 Livre concorrência | 21 |
| 5.2.4 Branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo | 22 |
| 5.2.5 Registos contabilísticos precisos e informação fiável | 22 |
| 5.2.6 Fraude | 23 |
| 5.3 Respeito pelas pessoas | 23 |
| 5.4 Segurança e saúde no trabalho | 24 |
| 5.5 Proteção do ambiente | 25 |
| 5.6 Proteção da informação | 25 |
| 5.6.1 Proteção de dados pessoais | 25 |
| 5.6.2 Salvaguarda dos Ativos e Informação da Empresa | 26 |
| 6. Liderança em <i>compliance</i> | 28 |
| 7. Anexo ao Código de Conduta | 31 |

Mensagem do CEO

Aqueles de nós que fazem parte da Urbaser devem assumir o orgulho e a responsabilidade de pertencer a uma empresa global que presta serviços de gestão ambiental a mais de 70 milhões de pessoas em 21 países, trabalhando num contexto que nos desafia a procurar sempre a excelência. No entanto, não é apenas o que fazemos, mas como o fazemos, que nos tornará dignos de capital reputacional que nos permite perdurar com sucesso. Nesta empresa, acreditamos que somente com profunda honestidade podemos enfrentar os complexos desafios do século XXI. Este Código de Conduta – o Código – deve ser visto como a expressão última do nosso firme compromisso com um desempenho baseado nos mais elevados padrões éticos. Nestas páginas, estabelecem-se orientações fundamentais e inevitáveis para atingir os nossos objetivos e a nossa estratégia de negócio de forma integral com todos os nossos *stakeholders* e em todos os locais onde atuamos.

“Queremos assegurar que tem a mão estendida à sua frente. Se alguma vez não se sentir confortável com uma decisão ou comportamento que observa, pode ter a certeza de que encontrará um apoio inquestionável e firme da minha parte e de toda a equipa de gestão.”



Trabalhar ativamente para criar um ambiente justo, inclusivo e sustentável para todos deve ser a nossa prioridade. Por esta razão, gostaria de vos pedir que me acompanhem na implantação, com base nos nossos valores, de uma liderança baseada no exemplo. Convido-vos a trabalhar em conjunto e a promover uma cultura que dê voz e espaço para discutir questões éticas, onde comunicamos de forma transparente e em que agir com total integridade é o motor que nos move e nos define. Na Urbaser, garantiremos que todos os princípios estabelecidos neste Código sejam conhecidos e reconhecidos como nossos, aplicando-os em grandes acordos, mas também nos gestos diários que nos ajudam a continuar a melhorar o nosso desempenho profissional e corporativo todos os dias.

Fernando Abril-Martorell
CEO da Urbaser



| Objetivo



O objetivo deste Código de Conduta é estabelecer os princípios e diretrizes que devem reger as ações dos colaboradores da Urbaser.

Procuramos construir a confiança dos nossos clientes e das partes envolvidas, mantendo os mais elevados padrões de conduta ética empresarial e alcançando os objetivos da empresa, agindo com integridade e unidade em todas as circunstâncias.

*Todos nós na Urbaser
temos a responsabilidade
de agir profissionalmente
e proteger a reputação da
empresa.*

Este Código de Conduta também estabelece os princípios éticos que todos os terceiros que atuam em nome da Urbaser devem seguir.



|| Sobre o código

Porque temos um Código

Na Urbaser, acreditamos que o importante não é apenas o que fazemos, mas também como o fazemos. O nosso Código ajuda-nos a agir com integridade e a cumprir as várias leis e regulamentos. Ele estabelece os requisitos básicos para a conduta nos negócios e serve como base para as nossas políticas, procedimentos e diretrizes de conformidade.

O Código é a chave para alcançar o nosso propósito e aplicar a nossa estratégia de negócio de forma honesta, mantendo a nossa integridade.

Como o Código o pode ajudar

Este Código ajuda-o a:

- ◆ Entender o que se espera dos colaboradores;
- ◆ Tomar boas decisões todos os dias;
- ◆ Comportar-se de forma honesta e ética;
- ◆ Cumprir leis, regulamentos ou regras (internas ou externas) e normas que se apliquem à nossa empresa; e ainda
- ◆ Saber a quem se dirigir se precisar de ajuda.

A quem se aplica o Código?

Este Código de Conduta é dirigido a todos os colaboradores da Urbaser, incluindo a equipa de gestão e membros dos órgãos sociais e subsidiárias da Urbaser, nos quais a Companhia tem o controle total ou maioritário, bem como participações e uniões temporárias de empresas controladas pela administração da Urbaser ou nas quais a Urbaser é o acionista maioritário ou acionista principal (doravante, “os colaboradores”).

Este Código aplica-se em todos os países onde a Urbaser desenvolve a sua atividade, quer tenha ou não uma presença física no país, ou seja, um escritório. Este Código é complementar e deve ser lido em conjunto com quaisquer outras políticas da empresa e leis aplicáveis. No caso de qualquer conflito entre as leis, regulamentos ou políticas internas aplicáveis e o Código, a Urbaser aplicará a norma mais rigorosa.

Embora a Urbaser nem sempre possa controlar as ações de terceiros com quem a empresa tem relações contratuais, é nossa intenção que estes cumpram os mesmos padrões e princípios éticos. Para os fins do Código de Conduta, um terceiro é qualquer indivíduo ou organização que mantém uma relação comercial com a Urbaser, especialmente clientes, fornecedores, distribuidores, parceiros de negócios, agentes e consultores.

O *Compliance Officer* Regional deve assegurar que os terceiros mais relevantes tenham conhecimento do conteúdo do presente Código. Além disso, temos um Código de Ética específico para fornecedores ao qual os principais fornecedores da Urbaser devem aderir.

As responsabilidades dos colaboradores

Todos os colaboradores da Urbaser, independentemente da sua categoria ou cargo, devem:

- ♦ Ler o Código, adquirindo e mantendo conhecimento sobre ele.
- ♦ Participar nas sessões de formação planejadas.
- ♦ Compreender os diferentes canais disponíveis para denunciar uma conduta empresarial contrária à ética.
- ♦ Cumprir o Código.

Todos os delegados, gerentes e diretores têm responsabilidades adicionais:

- ♦ Dar o exemplo.
- ♦ Criar uma cultura em que a discussão de questões de ética e conformidade esteja incorporada nas decisões de negócios.
- ♦ Ajudar a sua equipa a entender por que é importante comportar-se com integridade.
- ♦ Manter uma cultura em que a conduta ética seja reconhecida e exemplificada pelos colaboradores.
- ♦ Garantir que todos os novos colaboradores conheçam e entendam o Código como parte de seu processo de integração.



Implicações do incumprimento deste Código

A Urbaser leva muito a sério o cumprimento das leis e deste Código de Conduta, pelo que o *Compliance Officer* Regional realizará as investigações necessárias decorrentes de alegações credíveis de incumprimento. Qualquer colaborador da empresa que engane ou dificulte, ou que não coopere, com investigações de possíveis violações deste Código de Conduta estará sujeito a medidas disciplinares.

Qualquer incumprimento das disposições deste Código de Conduta ou da lei aplicável pode ter consequências graves para a empresa, para os seus colaboradores e para os seus diretores.

O cumprimento do Código de Conduta é obrigatório e o não cumprimento será considerado uma infração por parte da Empresa. Caso a investigação

confirme o incumprimento, o *Compliance Officer* Regional informará o departamento de Recursos Humanos local, que adotará as medidas disciplinares adequadas em função da gravidade do incumprimento e de acordo com a legislação laboral aplicável e os procedimentos sancionatórios estabelecidos nas convenções coletivas, sem prejuízo das demais responsabilidades em que o infrator possa incorrer.

Da mesma forma, a Urbaser reserva-se o direito de adotar as medidas que considere adequadas contra qualquer um dos seus parceiros comerciais que não cumpra o Código de Conduta.



III Quadro para a tomada de decisões



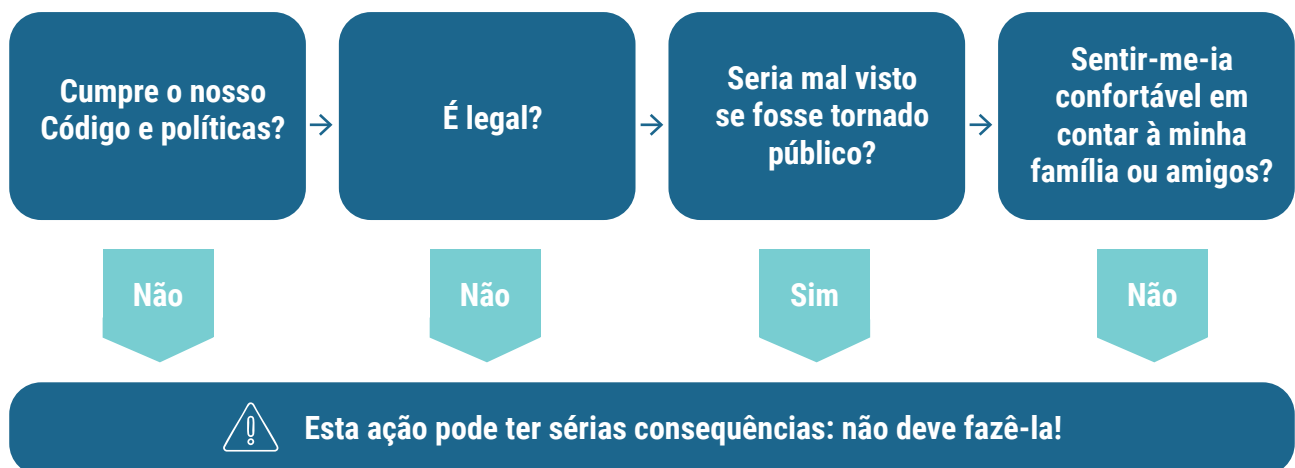
Dúvidas ou perguntas?

Fale com o seu supervisor, *Compliance Officer* Regional ou Departamento de *Compliance* Corporativo.

Na Urbaser queremos que use a sua voz. Promovemos um ambiente de comunicação aberta onde todos sentem que podem falar livremente e partilhar informação que possa ser relevante.

Todos temos de tomar decisões no nosso trabalho diário.

Quando confrontado com decisões difíceis, coloque estas questões sobre a ação em particular:





IV Comunicar potenciais casos de incumprimento

Na Urbaser queremos que use a sua voz. Promovemos um ambiente de comunicação aberta onde todos sentem que podem falar livremente e partilhar informação que possa ser relevante.

Todos temos a responsabilidade de falar se tivermos uma preocupação ou pensarmos que algo pode estar a violar o nosso Código ou qualquer uma das políticas ou procedimentos internos da nossa empresa.

Por vezes pode não ter a certeza de que o que aconteceu é “sério o suficiente” para denunciar, mas é melhor levantar a questão em vez de guardá-la para si mesmo. Comunicar as suas preocupações ajudar-nos-á a gerir as situações de forma eficaz, a prevenir problemas antes que ocorram, a corrigir situações que já ocorreram e a aprender com os erros.

Como posso denunciar uma potencial violação do Código?

Pode levantar quaisquer preocupações com o seu supervisor ou pedir aconselhamento ao *Compliance Officer* Regional da sua área, e nós encoraja-

mo-lo a fazê-lo. Também pode entrar em contacto com o departamento de *Compliance* Corporativo. Da mesma forma, quando o assunto é mais sério, ou considera que o seu supervisor não considerou a sua preocupação, ou prefere não abordá-la por qualquer motivo, pode denunciá-la diretamente através do Canal Ético, mesmo anonimamente quando a lei permitir.

Na Urbaser, não toleramos retaliações contra colaboradores por levantarem questões, por fazerem queixas de boa-fé ou por cooperarem com uma investigação. A retaliação é estritamente proibida e pode resultar em medidas disciplinares.



Para mais informação, consulte a **Política Corporativa do Canal Ético**



V Princípios e valores



1. Conformidade com leis e padrões éticos



Deve atuar profissionalmente de acordo com a legislação que regula a atividade da empresa em cada país, especialmente em operações comerciais com clara repercussão social ou nas quais estejam envolvidas pessoas da esfera política.

Além disso, todos os colaboradores devem comportar-se de forma ética, evitando qualquer conduta que, embora não seja ilegal, possa desacreditar a Urbaser e ter um impacto negativo nos interesses da empresa.

Qualquer dúvida que possa ter sobre o alcance ou a aplicação de qualquer legislação ou regulamento deve ser direcionada ao seu departamento jurídico local ou ao *Compliance Officer* Regional.

2. Integridade



O que significa

Acreditamos que não é apenas o que obtemos que importa, é também como o conseguimos. Agir com integridade no nosso negócio significa cumprir a lei, comunicar de forma transparente, competir de forma justa e ter sucesso honestamente.

Por que é importante

Manter a nossa reputação é fundamental para o nosso sucesso. A falha em operar com integridade, mesmo que seja apenas uma vez, pode prejudicar a reputação da Urbaser – e a própria reputação do colaborador – de forma significativa e, às vezes, irreparável. Temos de prevenir este risco em todas as circunstâncias.

O que esperamos dos colaboradores

Esperamos que considere pessoa importância das suas ações ao tomar decisões, mesmo quando estiver sob pressão ou a trabalhar com prazos apertados. Agir com integridade protege cada um de nós, a nossa equipa e a Urbaser.

2.1. Antissuborno e corrupção

A Empresa espera que todos os colaboradores ajam com integridade e mantenham o mais alto nível de padrões éticos e profissionais, cumprindo todas as leis anticorrupção e antissuborno aplicáveis.

A Urbaser possui uma Política Corporativa Anticorrupção que proíbe qualquer prática que possa envolver a aceitação ou oferta de qualquer coisa de valor, a fim de influenciar qualquer tipo de tomada de decisão por empresas ou indivíduos do sector público ou privado.

A Empresa tem uma política de tolerância zero em relação ao suborno, corrupção, comissões ou outras condutas semelhantes. Os colaboradores e os agentes da Urbaser, os contratantes e outros terceiros que atuem em nome da empresa estão proibidos de oferecer, prometer, pagar ou autorizar o pagamento, direta ou indiretamente, de qualquer coisa de valor a qualquer pessoa para:

- ◆ Influenciar indevidamente qualquer ato ou decisão (de um funcionário público ou de um agente privado).
- ◆ Obter ou manter indevidamente uma empresa (por exemplo, renovar um contrato, garantir uma venda);
- ◆ Garantir qualquer vantagem comercial indevida (por exemplo,

garantir preços favoráveis, evitar multas regulatórias, garantir licenças comerciais, reduzir taxas alfandegárias, obter certificações ambientais ou aceder a informação confidencial da concorrência).

A Urbaser também proíbe os colaboradores da empresa de aceitar ou solicitar qualquer coisa de valor como suborno ou *quid pro quo* relacionado com o negócio. Esta proibição aplica-se mesmo que apenas o trabalhador (e não a empresa) beneficie do suborno.

As regras sobre presentes, hospitalidade e entretenimento estão incluídas na Política Corporativa Anticorrupção.

As doações, contribuições beneficentes ou patrocínios publicitários também devem ser feitos de acordo com a Política Corporativa Anticorrupção e procedimentos estabelecidos pela empresa.

Além de proibir o suborno direto por funcionários ou gerentes, a empresa também proíbe pagamentos corruptos e suborno através de terceiros. A Urbaser espera que os seus parceiros, fornecedores, empreiteiros, subcontratados e outros terceiros

cumpram todas as leis anticorrupção aplicáveis. A contratação de terceiros em operações ou transações em que uma autoridade, empresa ou entidade pública espanhola ou estrangeira esteja envolvida de alguma forma, deve cumprir os mais rigorosos requisitos de *due diligence*, a Política Corporativa Anticorrupção e a Política Corporativa de Contratação de Terceiros.

Da mesma forma, as compras e a seleção de fornecedores devem sempre seguir procedimentos transparentes que promovam a concorrência, de acordo com a Política Corporativa de Aquisição de Bens e Serviços e os procedimentos internos que regulam esta matéria.

O não cumprimento das leis anticorrupção aplicáveis pode ter consequências significativas tanto para a empresa quanto para os trabalhadores envolvidos na conduta ilegal, como multas, desqualificação de contratar com o setor público, danos à reputação e investigações dispendiosas. Os colaboradores da Empresa que violarem as leis anticorrupção aplicáveis ou a nossa Política Corporativa Anticorrupção estarão sujeitos a medidas disciplinares apropriadas. A Empresa também tomará as medidas apropriadas contra os fornecedores e outros terceiros que violem as leis anticorrupção, de acordo com a lei aplicável e as condições contratuais.



Para obter mais informação, consulte a **Política Corporativa Anticorrupção**

2.2. Conflitos de interesses

Os conflitos de interesses surgem se tivermos leal-

dades e interesses que competem com as nossas responsabilidades na Urbaser e que podem afetar as decisões tomadas no trabalho. Esta situação pode ser devido às suas relações pessoais na empresa ou à sua participação noutras empresas ou atividades fora da Urbaser. Sabemos que nem sempre é fácil determinar a existência de um conflito de interesses. Caso tenha alguma dúvida que esteja ou possa estar perante uma situação de Conflito de Interesses ou mesmo no caso de saber que outro colaborador se encontra nessa situação, lembre-se que tem a obrigação de a comunicar por escrito de imediato, mesmo de forma anónima – através do Canal de Ética disponível em (<https://urbaser.canalnetico.app/>) e na Intranet corporativa com a mesma via de acesso.

A não comunicação de um potencial conflito de interesses pode resultar em medidas disciplinares.



Para obter mais informação, consulte a **Política Corporativa sobre Conflitos de Interesse**

2.3. Livre concorrência

A Urbaser está empenhada em cumprir a legislação da concorrência em todos os locais onde opera.

Possíveis práticas anticoncorrenciais:

- ◆ Conversas ou acordos com concorrentes que possam reduzir a concorrência no mercado em que atua.
- ◆ Acordos com concorrentes sobre preços, custos, lucros ou outras condições.
- ◆ Acordos com concorrentes que limitem ou

controlem o acesso aos mercados, o desenvolvimento tecnológico ou as fontes de abastecimento.

- ◆ Abusar de uma posição dominante no mercado através da imposição de preços desleais ou de outras condições comerciais desleais.
- ◆ Aplicar condições diferentes a transações equivalentes com outras partes comerciais.

Se tiver participado ou testemunhado uma prática que infrinja ou considere que possa infringir a lei da concorrência, informe o *Compliance Officer* Regional o mais rapidamente possível.

2.4. Branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo

O branqueamento de capitais consiste em ocultar a origem de ativos provenientes de atividades ilícitas para lhes dar uma aparência legal e, de alguma forma, introduzi-los no mercado.

O financiamento do terrorismo consiste no fornecimento, armazenamento, distribuição ou recolha de fundos que serão utilizados para atividades terroristas.

A Urbaser proíbe estritamente qualquer forma de lavagem de dinheiro ou financiamento do terrorismo. Só fazemos negócios com clientes que realizam atividades comerciais legítimas, com fundos de origem legal. É nossa responsabilidade comunicar qualquer suspeita de branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo ao *Compliance Officer* Regional.

Antes de entrar em qualquer relação comercial significativa com um cliente atual ou potencial, a Urbaser exige a aplicação de medidas de diligência devida, incluindo procedimentos KYC (*Know Your Customer*).



Para obter mais informação, consulte a **Política Corporativa de Prevenção do Branqueamento de Capitais**

2.5. Registos contabilísticos exatos e informações fiáveis

Os nossos procedimentos contabilísticos e de relatórios são concebidos para garantir que não induzimos em erro as partes interessadas ou as autoridades sobre os aspetos comerciais da nossa empresa.

Da mesma forma, as previsões e as estimativas de qualquer natureza devem ser razoáveis e baseadas na análise de dados. Isto ajudar-nos-á a tomar as decisões certas.

Temos a responsabilidade de garantir que os nossos registos contabilísticos são completos, precisos, oportunos e compreensíveis. Registos falsos e fictícios são estritamente proibidos. Se participou ou testemunhou qualquer atividade que possa levar a uma contabilidade falsa, denuncie.



Para obter mais informação, consulte o **Manual Corporativo de Políticas de Contabilidade**

2.6. Fraude

A fraude envolve a deturpação de fatos com a intenção de obter ganhos financeiros ou pessoais. Cometer fraude é ilegal e, portanto, estritamente proibido na Urbaser. Tal inclui falsas declarações ou a ausência de declarações às autoridades fiscais, bem como a defraudação das autoridades laborais.

Se suspeitar de alguma atividade fraudulenta, denuncie-a imediatamente.



3. Respeito pelas pessoas



Igualdade e diversidade

A Urbaser está empenhada em proporcionar um local de trabalho onde comportamentos abusivos, hostis ou ofensivos de qualquer tipo não são tolerados. Da mesma forma, a Urbaser proíbe estritamente a discriminação com base na raça, sexo, orientação sexual, crenças, ideologia, religião, origem social, deficiência, nacionalidade, idade ou qualquer outra circunstância por qualquer membro

da Empresa, independentemente da sua categoria ou qualificação.

A Urbaser também rejeita qualquer forma de assédio ou intimidação no local de trabalho.

Todos os colaboradores da empresa desfrutarão das mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional. Contratamos, formamos e promovemos os nossos trabalhadores com base em critérios de mérito e capacidade, sempre avaliados objetivamente e defendendo o princípio da igualdade de oportunidades.



Para obter mais informação, consulte a **Política Corporativa de Igualdade e Diversidade**

Respeito pelos direitos humanos

A Urbaser trabalha alinhada com os princípios do Pacto Global das Nações Unidas e tem como objetivo fazer mudanças positivas que moldem um planeta e uma sociedade saudáveis. Esforçamo-nos para prevenir, mitigar e remediar os impactos adversos que as nossas atividades ou relações têm nos direitos humanos dos trabalhadores da nossa cadeia de abastecimento e das pessoas que vivem nas comunidades em que operamos.

A Urbaser está empenhada em oferecer a todos os seus diretores, gerentes e colaboradores condições de trabalho dignas e justas. Também respeitamos e apoiamos os direitos laborais internacionais. Tal inclui o direito à liberdade de associação e de negociação coletiva, nos países onde esses direitos existem.



Para obter mais informação, consulte a **Política Corporativa de Direitos Humanos**

Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

Na Urbaser estamos conscientes da importância de encontrar o equilíbrio certo entre a vida profissional e pessoal. Por esta razão, a empresa promove medidas para facilitar a conciliação da vida profissional e familiar num quadro de competitividade empresarial, adaptando-se tanto quanto possível às situações pessoais e às circunstâncias familiares da força de trabalho.

Relações com os cidadãos

A Urbaser presta serviços a milhões de cidadãos em todo o mundo. Todos os colaboradores que participam nestes serviços devem ser sempre simpáticos e respeitosos com os cidadãos, procurando não causar incómodos durante a execução do serviço.

Violações dos direitos humanos, situações que violem os princípios de igualdade e diversidade ou qualquer tipo de assédio devem ser denunciadas imediatamente.



4. Saúde e segurança no trabalho



A Urbaser está empenhada em proporcionar um local de trabalho seguro que garanta a saúde física e mental de todos os colaboradores da Empresa. Somos todos responsáveis por cuidar da saúde dos outros e manter um ambiente de trabalho seguro. Na Urbaser, cumprimos rigorosamente os requisitos legais em termos de saúde e segurança ocupacional, fornecendo aos trabalhadores o equipamento técnico de que necessitam para realizar o seu trabalho. Além disso, oferecemos formação para que todos os colaboradores sejam devidamente treinados e informados sobre os riscos ocupacionais.

Todos os colaboradores da empresa assumem a responsabilidade de cumprir rigorosamente a legislação de saúde e segurança ocupacional para garantir a segurança não só de si mesmos, mas também daqueles que os rodeiam. Se tiver conhecimento de qualquer potencial incumprimento em matéria de saúde e segurança no trabalho, deve informar imediatamente o seu supervisor ou o *Compliance Officer* Regional.



Para obter mais informação, consulte a **Política Corporativa de Igualdade e Diversidade**



5. Proteção do ambiente



Na Urbaser, preocupamo-nos com o ambiente e com o nosso impacto no mundo que nos rodeia. A estratégia ambiental da Urbaser assenta no seu compromisso com o combate às alterações climáticas, a utilização responsável dos recursos naturais, a promoção da economia circular e da eficiência energética, a prevenção da poluição e a proteção da biodiversidade. Para fazer isso, alinhámos nossas prioridades ambientais com os nossos clientes, comunidades e reguladores.

Além disso, a nossa estratégia ambiental integra a inovação sustentável nas nossas operações, promovendo uma cultura que tem em conta o ambiente em todas as decisões de negócio.

O que a Urbaser espera dos colaboradores? Deve fazer o possível para minimizar o impacto ambiental das atividades da empresa e contribuir para a realização dos objetivos ambientais da Urbaser.

Além disso, todos os colaboradores da empresa devem cumprir os procedimentos internos ambientais e a legislação aplicável. Se tiver alguma dúvida, entre em contacto com o seu supervisor ou com o departamento local de Qualidade, Prevenção e Meio Ambiente (QHSE).



Pode consultar a **Política Corporativa de Sustentabilidade** e a **Política Corporativa de Qualidade, Saúde e Segurança, Ambiente e Energia** para obter mais informação

Se tiver dúvidas sobre este assunto, pode também contactar o seu supervisor ou o departamento local de Qualidade, Prevenção e Ambiente (QHSE).



6. Proteção de informação



6.1. Proteção de dados pessoais

O que são dados pessoais? São dados que podem ser usados para identificar um indivíduo (identificação direta) ou dados que podem ser usados em conjunto com outra informação na nossa posse para identificar um indivíduo (identificação indireta).

ta). Os dados pessoais não se limitam à informação recolhida em bases de dados. Eles também podem ser recolhidos noutros meios, como documentos físicos, imagens, gravações de vídeo, gravações de telefonemas ou endereços IP, entre outros.

O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e outras leis de privacidade estabelecem um conjunto de requisitos que devem ser observados quando tratamos dados pessoais. Esperamos que todos os colaboradores da empresa cumpram estes requisitos e tratem os dados pessoais de outros colaboradores, clientes, parceiros comerciais ou fornecedores de acordo com as nossas políticas.

Se tiver alguma questão sobre a gestão, armazenamento ou eliminação de dados pessoais, contacte o Departamento Jurídico local.



6.2. Proteja os ativos e a informação da empresa

A cibersegurança é uma prioridade para a Urbaser, uma vez que ajuda a preservar a confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação armazenada. Por isso, é essencial proteger os interesses e objetivos estratégicos da empresa.

Todo o pessoal da empresa deve usar documentos, informação, dispositivos eletrónicos e recursos de rede com sabedoria, de acordo com as políticas e normas da Urbaser, bem como leis e regulamentos locais.

Pedimos que trate os ativos da empresa com cuidado para evitar perdas, roubos ou danos. Tal inclui ativos físicos (como equipamento informático), bem como ativos não físicos (como informação confidencial e direitos de propriedade intelectual).



Informações confidenciais

Alguns de nós podem ter acesso a informação que não é publicamente conhecida através do nosso trabalho. Deve manter estrita confidencialidade em relação a todas as informações que não são públicas e esta obrigação de confidencialidade deve ser mantida mesmo depois de sair da empresa.

Exemplos de informação não pública:

- ◆ Informação financeira
- ◆ Ofertas técnicas
- ◆ Desenvolvimento de novos produtos ou serviços
- ◆ Uma proposta de aquisição, *joint venture* ou fusão
- ◆ Mudanças de pessoal em posições estratégicas

Também deve manter a confidencialidade em relação às informações de terceiros aos quais tem acesso como resultado das relações comerciais ou comerciais que são estabelecidas.

Propriedade intelectual

A propriedade intelectual inclui todos os direitos exclusivos sobre as criações intelectuais. Abrange dois tipos de direitos:

- ◆ Propriedade industrial: patentes, marcas, desenhos e modelos industriais e denominações de origem.
- ◆ Direitos de autor: inclui a propriedade artística e literária de manuais, programas/*software* informáticos, códigos-fonte e conteúdo de páginas *web*, documentos comerciais, brochuras, *newsletters* e artigos, entre outros.

Todos os colaboradores da empresa devem ter um cuidado especial para proteger a propriedade intelectual da empresa e de terceiros. Além disso, a violação ou incumprimento dos direitos de propriedade intelectual pode ter consequências graves para a empresa.

Se tiver alguma dúvida sobre confidencialidade ou propriedade intelectual, entre em contacto com o departamento jurídico local.



VI Liderança em *Compliance*



quaisquer alterações e atualizações para contribuir para a sua melhoria e desenvolvimento contínuos.

O *Chief Compliance Officer* reporta diretamente ao Conselho de Administração do Grupo Urbaser, que aprovou este Código de Conduta.

O *Chief Compliance Officer* designará os *Compliance Officers* Regionais, que serão responsáveis por fornecer formação sobre este Código de Conduta, de modo a garantir que todo o pessoal da sua região tenha conhecimento da sua existência e conteúdo. Além disso, o *Compliance Officer* Regional é o ponto de contacto para quaisquer dúvidas.

O anexo A **inclui uma lista dos responsáveis regionais pela conformidade e das respetivas áreas de abrangência.**

A liderança em assuntos de *compliance* corresponde ao *Chief Compliance Officer*.

O *Chief Compliance Officer* é responsável por salvaguardar os princípios éticos da empresa e implementar todas as políticas e procedimentos a nível corporativo.

O *Chief Compliance Officer* irá rever periodicamente o conteúdo deste Código de Conduta para garantir que inclui as mais recentes recomendações e melhores práticas, propondo ao órgão regulador

ANEXO A

| | | |
|---|-------------------------------|--------------------------------|
| Diretora de Auditoria Interna, Riscos e Conformidade | Paula Caballero García | pcaballerog@urbaser.com |
|---|-------------------------------|--------------------------------|

LISTA DOS RESPONSÁVEIS REGIONAIS PELA APLICAÇÃO

| País | Regional Compliance Officer | Email: |
|-------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Espanha | Ana Paredes | aparedeso@urbaser.com |
| Itália | | |
| Portugal | Eridona Brahaj | eridonabrahaj@urbaser.com |
| Bahréin | | |
| Omã | | |
| Polónia | | |
| Maldivas | | |
| Argentina | Raquel Andrea Gutierrez | rgutierreze@kdmempresas.cl |
| Chile | | |
| Colômbia | Magdalena Echeverri | magdalena.echeverri@urbaser.co |
| México | | |
| EUA | | |
| Índia | Mrs. Surya Prabha | ssuryaprabha@urbasersumeet.com |
| França | Aurélie Sanson | asanson@urbaserenvironnement.fr |
| Marrocos | | |

Anexo ao Código de Conduta

Aplicável às sociedades portuguesas do Grupo Urbaser.

Introdução

O presente documento constitui um anexo ao Código de Conduta do Grupo Urbaser, e faz parte integrante do mesmo.

Nos termos do artigo 7.º, n.º 2 do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro), o Código de Conduta deve identificar as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Sanções Disciplinares

Em caso de incumprimento do disposto no Código de Conduta, os dirigentes e trabalhadores das sociedades portuguesas do Grupo Urbaser poderão ser sujeitos a processo disciplinar, no âmbito do qual poderão ser impostas as seguintes sanções, nos termos legais:

- ♦ Repreensão
- ♦ Repreensão registada
- ♦ Sanção pecuniária
- ♦ Perda de dias de férias
- ♦ Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade
- ♦ Despedimento sem indemnização ou compensação

Sanções Criminais

De acordo com o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos, designadamente, no Código Penal Português, no Regime Penal Português de Corrupção no Comércio Internacional e no Setor Privado, e no Regime Português das Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública.

As sanções criminais associadas a tais atos de corrupção e infrações conexas são, entre outras, as seguintes:

| Tipo legal | Descrição | Diploma(Portugal) |
|--|--|---|
| Corrupção ativa | <p>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de ato ou omissão no exercício das suas funções, ainda que a ação ou omissão não implique a violação dos deveres do cargo.</p> <p>Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 360 dias (€ 1.800 - € 180.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias (€ 60.000 - € 6.000.000).</p> | Código Penal Art.º 374.º |
| Oferta indevida de vantagem | <p>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas.</p> <p>Punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias (€ 1.800 - € 180.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 360 dias (€ 36.000 - € 3.600.000).</p> | Código Penal Art.º 372.º |
| Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional | <p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.</p> <p>Punível com pena de prisão até 8 anos, no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias (€ 96.000 - € 9.600.000).</p> | Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art.º 7.º |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Corrupção passiva no setor privado</p> | <p>O trabalhador do setor privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p> <p>Punível com pena de prisão até 8 anos ou pena de multa até 600 dias (€ 3.000 - € 300.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias (€ 96.000 - € 9.600.000).</p> | <p>Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art.º 8.º</p> |
| <p>Corrupção ativa no setor privado</p> | <p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para a prática de um ato ou omissão que constitua violação dos seus deveres funcionais.</p> <p>Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias (€ 3.000 - € 300.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias (€ 60.000 - € 6.000.000).</p> | <p>Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art.º 9.º</p> |
| <p>Tráfico de influência</p> | <p>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira; ou quem, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas acima.</p> <p>Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 240 dias (€ 1.200 - € 120.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias (€ 60.000 - € 6.000.000).</p> | <p>Código Penal Art.º 335.º</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>Branqueamento</p> | <p>Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou de transferência de vantagens obtidas, por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita ou de evitar a perseguição criminal pelo(s) crime(s) cometido(s); ou quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos; ou quem, não sendo autor do crime de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.</p> <p>Punível com pena de prisão até 16 anos, no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 1920 dias (€ 192.000 e € 19.200.000).</p> | <p>Código Penal Art.º 368.º-A</p> |
| <p>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção</p> | <p>Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</p> <p>b) Omitindo informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.</p> <p>Punível com pena de prisão até 8 anos, no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias (€ 96.000 - € 9.600.000) ou, mesmo, à pena de dissolução.</p> | <p>Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 36.º</p> |
| <p>Fraude na obtenção de crédito</p> | <p>Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p>a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a</p> | <p>Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 38.º</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>concessão do subsídio ou subvenção;</p> <p>b) Omitindo informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.</p> <p>Punível com pena de prisão até 8 anos, no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias (€ 96.000 - € 9.600.000) ou, mesmo, à pena de dissolução.</p> | |
| Fraude na obtenção de crédito | <p>Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p>a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p> <p>c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido.</p> <p>Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 200 dias (€ 1.000 - € 100.000), no caso das pessoas singulares.</p> <p>A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias (€ 60.000 - € 6.000.000) ou, mesmo, à pena de dissolução.</p> | Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 38.º |
| Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado | <p>Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção, subsídio ou crédito bonificado para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam ou do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p> <p>Punível com pena de prisão até 6 anos e pena de multa</p> | Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 37.º |

| | | |
|--|--|--|
| | 200 dias (€ 1.000 - € 100.000). A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 720 dias (€ 72.000 - € 7.200.000) ou, mesmo, à pena de dissolução. | |
| Às pessoas singulares podem também ser aplicadas, nomeadamente, penas de proibição do exercício de função; à pessoa coletiva podem também ser aplicadas penas acessórias como a interdição do exercício de atividade, a proibição de celebrar certos contratos ou a publicidade da decisão condenatória. | | |

O detalhe dos riscos de corrupção e infrações conexas a que se encontram expostas as sociedades e os seus trabalhadores está plasmado no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, disponível para consulta na intranet.

