

Code de  
**Conduite**



comgas

rumo

móve

# Lettre du PDG de MOOVE

*Moovers,*

La confiance est un élément important de nos relations et chez Moove, nous mettons notre stratégie entre les mains de la ressource la plus importante de notre entreprise: notre personnel. Par conséquent, nous avons inclus dans ce Code de Conduite des directives qui renforcent nos valeurs et notre engagement envers les publics auxquels nous sommes en relation.

Aucun profit n'est plus important que la sécurité de nos employés, de nos informations et de nos actifs. Notre code reflète l'engagement de Moove à atteindre ses objectifs de manière sûre, en adoptant les normes morales et éthiques les plus strictes, basées sur trois piliers: le respect, la transparence et l'intégrité.

Je compte sur vous pour lire ce code et agir correctement, de la bonne manière.

**Filipe Affonso Ferreira**

# Table des matières

I. PRÉSENTATION DU CODE DE CONDUITE	4
II. QUI DOIT OBSERVER LE CODE DE CONDUITE	5
III. NOS VALEURS	6
IV. DIRECTIVES GÉNÉRALES	8
1. Utilisation des médias sociaux et communication publique	8
2. L'alcool et les drogues	9
3. Conflit d'intérêts	9
4. Transactions entre Parties Liées	9
5. Relation avec des Tiers	10
6. Relation avec l'Autorité Publique	10
7. Contributions politiques	10
8. Offrir ou recevoir des cadeaux, des souvenirs et des hospitalités	11
9. Utilisation et protection des actifs	11
10. Protection des données et informations confidentielles	12
11. Registres comptables, fiscaux et financiers	12
V. QUE FAIRE SI VOUS AVEZ CONNAISSANCE D'UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ OU LE SOUPÇONNEZ	13
VI. INTERDICTION DE REPRÉSAILLES	14
VII. PÉNALITÉS ET MESURES DISCIPLINAIRES	14
VIII. GESTION DU CODE DE CONDUITE	15

# I. Présentation du CODE DE CONDUITE

Moove exerce ses activités en conformité avec les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise, dans le respect du plus haut standard moral et éthique et dans le strict respect de la législation nationale et étrangère applicable.

Les valeurs reflétées dans ce code de conduite guideront les rapports de la société avec ses collaborateurs, partenaires commerciaux, fournisseurs, clients, actionnaires et la communauté au sens large.

Il incombe à chacun de connaître les politiques et procédures applicables, de mettre en pratique et d'employer ce Code comme référence constante pour ses attitudes et ses processus décisionnels.

## II. Qui doit observer le CODE DE CONDUITE?

Notre Code de conduite s'applique à tous les collaborateurs et aux tiers qui engagent la Société (« Notre personnel »). On considère comme **Notre Personnel**:

“**COLLABORATEURS**”: toute personne qui entretient une relation statutaire ou d'emploi avec la Société (« Collaborateurs »). Sont aussi Collaborateurs les membres du conseil d'administration, du conseil fiscal, des comités statutaires ou non statutaires et de la direction statutaire, ainsi que les travailleurs sous-traités et stagiaires.

“**TIERCES PARTIES**”: nos clients, partenaires commerciaux, agents intermédiaires, fondés de pouvoir, sous-traitants et fournisseurs de biens et services, directs ou indirects (« Tierces parties »).

## III. Nos Valeurs

Nos Valeurs définissent la Société et la bonne façon de faire des affaires. Elles sont:

**AGILITE ET DISCIPLINE:** agilité dans la prise de décision, dans le respect de la sécurité, la diligence et le respect des processus et règles de la Société.

**INNOVATION ET INCLUSION:** nouvelles idées et l'inlassable recherche de solutions créatives, de privilégier le travail d'équipe et de valoriser la diversité de Notre Personnel et de leurs expériences.

**ACCOMPLISSEMENT ET EXCELLENCE:** surmonter constamment les défis et chercher une meilleure performance à chaque jour, de manière éthique et durable.

**DÉVELOPPEMENT PERSONNEL:** formation, instruction, et reconnaissance de Notre Personnel avec emphase sur le développement de chaque professionnel pour son progrès croissant.

**INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE:** intégrité de notre conduite et des processus d'entreprise, en conformité avec les normes légales, les règles contractuelles et pratiques d'entreprises et le rejet des pratiques frauduleuses, les actes de corruption et les comportements illicites.

**DIVERSITÉ:** respect et reconnaissance en la valeur que nous tirons de la somme des différences culturelles, de l'origine, des capacités physiques et mentales, des idées, de la couleur, de l'appartenance ethnique, de la religion, de l'orientation sexuelle, de la classe économique, du sexe et niveau d'études.

**RESPECT:** respect de la individualité, de la dignité, de la vie privée, des droits fondamentaux et de la liberté de Notre Personnel, afin que nous puissions avoir un environnement de travail exempt de tout type de discrimination, préjugés, violence et harcèlement moral ou sexuel.

**SANTÉ ET SÉCURITÉ:** exercice de nos activités dans le respect des lois applicables en matière de travail et de sécurité. Nous garantissons à chacun un environnement de travail sain et inspirant, qui valorise la santé et la sécurité.

**DURABILITE:** responsabilité sociale et environnementale, en protégeant les ressources naturelles, des attitudes visant la pérennité des affaires et la création de la valeur pour la communauté.

## IV. Directives Générales

### 1. Utilisation des médias sociaux et communication publique

Nous respectons la liberté d'expression de tous, dans leurs manifestations les plus diverses, à condition qu'elle soit exercée avec responsabilité, éthique et dans les limites légales. Nous rejetons tout abus et toute illégalité dans l'utilisation des médias sociaux, ainsi que les activistes politiques dans les locaux et avec l'utilisation des actifs de la Société. L'utilisation des médias sociaux à des fins privées est autorisée, à condition que : elle ne contrevienne pas à la législation en vigueur (préjugés, discrimination, racisme, injure, parmi d'autres) et qu'elle ne nuit pas à la société et aux tiers. Toutes les communications de la Société doivent être claires, véridiques, opportunes et précises. Nous devons éviter les exagérations, les suppositions, les conclusions, les observations ou les caractérisations humiliantes de personnes ou d'entreprises. La communication par des collaborateurs et des tiers des informations de la Société aux autorités, à la presse ou aux agences publiques est strictement interdite, ainsi que des entrevues pour le compte de la société, sans l'accord préalable du responsable direct et le soutien du service de communication d'entreprise de la société.

## 2. L'alcool et les drogues

Nous valorisons un environnement de travail sain, sûr et productif pour tous. En ce sens, il est interdit d'exercer une activité sous l'influence de boissons alcoolisées ou de drogues illicites, celles-ci étant considérées comme très nocives pour la santé, la sécurité et la productivité. Nous encourageons les personnes impliquées dans la consommation de drogues ou de boissons alcoolisées, même à l'extérieur de nos locaux, à demander l'aide du service des ressources humaines pour être dirigées vers des soins spécialisés.

## 3. Conflit d'intérêts

Nous veillons au respect de la transparence et nous traitons de façon spéciale la situation qui peut générer un potentiel conflit d'intérêts, ainsi entendue la circonstance ou l'affaire où l'intérêt privé direct ou indirect d'un collaborateur interfère ou semble interférer avec les intérêts de la Société. Le conflit d'intérêts potentiel doit être signalé conformément à la « Politique relative aux conflits d'intérêts », et la partie impliquée dans le conflit doit s'abstenir de participer à toute procédure de prise de décision.

## 4. Transactions entre Parties Liées

Nous conduisons nos opérations avec les **Parties Liées** de façon transparente, avec l'adoption des meilleures pratiques du marché, selon les termes de la « Politique sur les transactions entre Parties Liées » et des dispositions statutaires de la Société. Nous considérons comme Parties Liées:

- (i) actionnaire contrôleur, direct ou indirect, ou co-contrôleur;
- (ii) une personne physique ou morale faisant partie directement ou indirectement du groupe de contrôle de Cosan;
- (iii) les membres du conseil d'administration, du conseil fiscal, des comités statutaires et de la direction statutaire;
- (iv) tout parent immédiat des personnes énumérées au point (ii) ci-dessus;
- (v) les entités juridiques dans lesquelles l'une des personnes énumérées au point (ii) ci-dessus occupe un poste de partenaire, d'administrateur, de dirigeant ou occupe un poste de prise de décision.

## 5. Relation avec des Tiers

Nous attachons une grande importance à l'éthique, à la transparence, à l'impartialité et à une attitude professionnelle dans la conduction des rapports avec des Tiers. Nous rejetons les attitudes ou les positions qui pourraient faire mal à notre réputation et à notre crédibilité. En ce sens, la corruption, les commissions illicites ou tout autre paiement irrégulier est absolument inadmissible, même si le fait de refuser de telles pratiques signifie de perdre une opportunité commerciale. Nous observons la législation internationale en matière de lutte contre la corruption, notamment la *Foreign Corrupt Practices Act* – FCPA, la UK Bribery Act-2010, la loi brésilienne anti-corruption n° 12.846/2013 et la loi de lutte contre le blanchiment d'argent n° 9613/1998, selon notre « Politique relative à la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent ».

## 6. Relation avec l'Autorité Publique

Nos rapports avec les Agences Publiques, leurs agents, ou des tiers liés à eux se basent sur la transparence, l'éthique et morale. Il est inadmissible, dans la conduction de ce rapport, tout acte de corruption, direct ou indirect. De cette manière, nous n'offrirons ni argent ni autre avantage, y compris par l'intermédiaire de tiers, à une autorité gouvernementale pour influencer les décisions, obtenir ou conserver une affaire ou faire valoir un avantage indu, selon les termes de notre « Politique sur les relations avec l'Autorité Publique ».

## 7. Contributions politiques

Nous ne faisons pas de dons politiques selon les termes de la législation applicable. Néanmoins, nos Collaborateurs peuvent participer individuellement à des activités politiques et/ou faire des contributions politiques.

## 8. Offrir ou recevoir des cadeaux, des souvenirs et des hospitalités

Nous admettons l'offre ou la réception de souvenirs, cadeaux, divertissements et hospitalités à condition qu'ils se produisent dans la conduite des affaires de manière transparente, éthique, raisonnable et dans le respect des limites de valeurs et d'approbation fixées dans la Politique d'offre ou réception des souvenirs, cadeaux et hospitalité en vigueur. Nous interdisons de recevoir des souvenirs, des cadeaux, des courtoisies, divertissements et hospitalités pouvant être qualifiés d'échange de faveurs. En outre, les Collaborateurs ou Tiers intervenant dans des transactions avec des autorités gouvernementales doivent être informés des lois applicables à leurs activités en matière d'offre ou réception de cadeaux, de souvenirs et d'hospitalité.

## 9. Utilisation et protection des actifs

Nous autorisons l'utilisation des équipements, des véhicules, des fournitures et des ressources électroniques de la Société (y compris le hardware, les logiciels, les téléphones cellulaires, les smartphones, les courriers électroniques, les discussions, les données, y compris les applications de messagerie instantanée et les messages vocaux pour smartphones), dans la conduite des affaires et pour la performance de nos activités, conformément aux directives et politiques en vigueur. L'utilisation des actifs de la Société pour des fins personnelles sera autorisée moyennant autorisation spéciale. Les actifs de la Société sont contrôlés et audités périodiquement, indépendamment d'autorisation. Il est strictement interdit d'utiliser les ressources électroniques susmentionnées de la Société pour la diffusion de contenu qui enfreint de quelque manière que ce soit nos Valeurs et la législation applicable.

## 10. Protection des données et informations confidentielles

Nos projets, idées, savoir faire, secrets commerciaux et droits d'auteur, données d'enregistrement et informations sensibles et confidentielles liés aux affaires comptent parmi les atouts les plus précieux de la société. Par conséquent, nous nous engageons à garder la confidentialité de ces données et les protéger contre la perte, le vol ou toute autre utilisation abusive, selon les termes de la « Politique sur la négociation de titres et la divulgation d'informations importantes.

## 11. Registres comptables, fiscaux et financiers

Nous suivons les normes et standards brésiliens et internationaux en matière de comptabilité, de contrôles financiers et de rapports internes et fiscaux. Par conséquent, les livres, registres et comptes comptables, financiers et fiscaux de la Société doivent refléter avec précision les opérations et les événements survenus et être conformes aux principes comptables requis, aux systèmes de contrôle interne de la Société et aux lois nationales et internationales applicables. À cet égard, est interdite et considérée comme illégale la pratique de déformer ou de manipuler, directement ou indirectement, les données comptables, financières et fiscales de manière à cacher, dissimuler ou modifier la situation financière et les résultats de la Société qui doivent être réels, complets et précis.

# V. Que faire si vous avez connaissance d'un comportement inapproprié ou le soupçonnez?

## Canal d'éthique

Nous mettons à disposition de Notre Personnel le Canal d'éthique, un outil de communication important pour des doutes, pour des rapports d'inquiétude concernant des conduites d'entreprises illégales ou anti-éthiques, pour des déclarations concernant conduites inappropriées, discrimination, pratique comptable douteuse, violation à des contrôles internes, à des audits, lois et à ce Code. En plus du Canal d'éthique, Notre Personnel peut contacter n'importe lequel des canaux de communication suivants:

- Gestionnaire direct;
- Gestionnaire indirect;
- Ressources humaines;
- Audit interne d'entreprise;
- Conformité juridique des entreprises;

Le Canal d'éthique est géré par une société sous-traitée, ICTS, qui garantit l'anonymat de l'informateur et le secret des rapports qui peut être accédé à travers le lien: [canaldeetica.com.br/cosan/](https://canaldeetica.com.br/cosan/). ICTS classifie et transmet les rapports à la société pour traitement.

Nous encourageons Notre Personnel à dénoncer les conduites inappropriées, soupçons de mauvaise conduite ou même de poser des questions concernant le respect des obligations, car même si cela nécessite du courage, c'est toujours la bonne chose à faire.

## VI. Interdiction de représailles

Nous ne tolérons aucune mesure de représailles à l'encontre de toute personne qui met en cause ou exprime une inquiétude ou, de bonne foi, dénonce tout comportement éventuellement inapproprié. Le harcèlement et l'intimidation au travail sont strictement interdits. Toutefois, nous alertons Notre Personnel pour les conséquences disciplinaires et légales entraînées par fausses imputations ou informations.

## VII. Pénalités et Mesures Disciplinaires

Nous alertons que les infractions à la législation en vigueur, aux valeurs du présent code, aux politiques ou à toute autre réglementation de la Société en vigueur peuvent entraîner l'application de mesures disciplinaires, conformément aux dispositions de la Politique sur les mesures disciplinaires en vigueur, telles que: avertissement verbal, avertissement écrit, suspension, congédiement sans juste cause, démission avec juste cause, entre autres. Sans préjudice de l'application de mesures disciplinaires, les comportements illicites dûment établis et prouvés sont signalés aux autorités compétentes et ferons l'objet de la responsabilité civile et criminelle applicable.

## VIII. Gestion du CODE DE CONDUITE

La gestion de ce code est assurée conjointement par les départements de conformité juridique des entreprises et d'audit interne d'entreprise, le comité d'audit et le conseil d'administration de Cosan étant les instances d'approbation.

Néanmoins, il est le devoir de chaque dirigeant de la Société à tous les niveaux d'être un exemple de comportement éthique, en veillant à ce que Notre Personnel sous sa direction se conforme aux dispositions de ce Code. Les dirigeants doivent également s'assurer que les collaborateurs sous leur direction ont reçu une formation adéquate sur ce Code et les autres politiques internes de Moove, qui sera organisée périodiquement.

Ce code a été approuvé par le conseil d'administration de la Société et sera mis à jour en fonction des caractéristiques et des risques actuels des activités de Moove, en veillant à sa constante amélioration et efficacité.

