

RUBIX

**Code de conduite et
d'éthique du groupe**



Sommaire

Avant-propos	4
1. Nos valeurs	5
2. À qui s'applique le présent Code ?	5
3. Conformité opérationnelle	5
4. Pratiques commerciales.....	5
4.1 Sécurité et qualité des produits et services.....	5
4.2 Marketing responsable	6
4.3 Prévention de la corruption.....	6
4.4 Fraude.....	6
4.5 Conflit d'intérêts	6
4.6 Cadeaux et hospitalité	7
4.7 Sanctions.....	7
4.8 Concurrence libre et loyale et loi antitrust	8
5. Actifs et informations de la société.....	8
5.1 Propriété intellectuelle	8
5.2 Informations confidentielles	8
5.3 Confidentialité des données	9
5.4 Sécurité des informations	10
5.5 Utilisation des systèmes d'information et de communication	10
6. Intégrité financière	10
6.1 États financiers	10
6.2 Blanchiment d'argent	11
6.3 Fiscalité	11
7. Environnement de travail.....	12
7.1 Diversité, équité et inclusion	12
7.2 Harcèlement et intimidation	12
7.3 Violence sur le lieu de travail.....	13
8. Développement durable et responsabilité sociale	13



8.1 Santé et sécurité	13
8.2 Droits de l'homme	13
8.4 Minerais de conflit et zones de conflit	14
8.5 Environnement	14
9. Procédure de signalement des alertes	15
10. Contrôle des versions.....	15



Avant-propos

Chers tous,

Rubix partage la conviction que la réussite de notre groupe repose sur nos collaborateurs. Ensemble, nous nous engageons à mener notre activité de manière honnête, responsable et éthique, dans l'intérêt de chacun d'entre nous, ainsi que de nos clients, fournisseurs, actionnaires et des communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons.

Le présent Code de conduite et d'éthique (« **Code** ») s'applique à tous les employés de Rubix ainsi qu'aux personnes et organisations agissant en notre nom, quel que soit le lieu où nous exerçons nos activités. Il reflète nos valeurs et les comportements que nous attendons de tous ceux qui représentent Rubix, et fournit les lignes directrices pour atteindre ces standards.

Le Conseil d'administration de Rubix a approuvé le présent Code et veillera à sa mise en œuvre en montrant l'exemple.

Sincères salutations,

David Morkeberg

Président - Directeur général

27 février 2026

1. Nos valeurs

Nos valeurs fondamentales consistent à :

- Agir avec intégrité
- Assumer et agir
- Rester curieux
- Ne jamais faire le strict minimum
- Adopter des perspectives



Il est de notre responsabilité à tous de veiller à ce que ces valeurs soient affichées, connues, comprises et appliquées chaque jour, sur tous nos sites, et qu'elles soient mises en pratique à la fois dans nos relations internes et externes.

2. À qui s'applique le présent Code ?

Le respect du présent Code est obligatoire pour tous les employés, consultants et sous-traitants individuels, stagiaires et agents agissant pour le compte de Rubix Limited et/ou de l'une de ses filiales dans le monde entier, ainsi que pour les partenaires de coentreprise et les partenaires commerciaux (« **Personnel de Rubix** »). De plus, nous attendons de tous les tiers avec lesquels nous interagissons et entretenons des rapports commerciaux qu'ils gèrent avec le plus grand soin les risques de conformité en matière d'éthique, notamment concernant la lutte contre la corruption, les pots-de-vin, les droits internationaux de l'homme et du travail, le contrôle des exportations et le développement durable.

3. Conformité opérationnelle

Pour appuyer ces valeurs fondamentales et veiller au respect de l'application de ce règlement, nous disposons de processus et procédures complets. Il est de la plus haute importance que tous les membres du Personnel de Rubix comprennent notre responsabilité commune en matière de conformité et se comportent de manière éthique et respectueuse des lois à tout moment.

L'application du présent Code est soumise à toutes les restrictions ou tous les droits découlant de la législation en vigueur dans chaque juridiction où Rubix exerce ses activités. En cas de divergence entre le présent Code et les lois ou réglementations locales, il convient d'appliquer les standards de comportement les plus stricts.

Tout membre du Personnel de Rubix qui enfreint le présent Code peut faire l'objet de mesures disciplinaires (pouvant aller jusqu'au licenciement). Dans le cas d'un comportement en violation de la loi, les collaborateurs de Rubix pourront faire l'objet de poursuites civiles ou pénales.

4. Pratiques commerciales

4.1 Sécurité et qualité des produits et services



Chez Rubix, qualité et sécurité signifient s'assurer que nos produits et services sont à la hauteur, voire dépassent les attentes des clients, tout en se conformant pleinement aux exigences légales et normes en vigueur. Nous nous engageons à satisfaire nos clients en proposant des produits de qualité supérieure qui ont prouvé leur efficacité et leur sécurité.

4.2 Marketing responsable

Chez Rubix, la promotion et la commercialisation de nos produits et services doivent toujours être réalisées avec précision et conformément à leurs caractéristiques, afin d'éviter toute confusion pour nos clients. Toutes les lois et réglementations applicables, y compris celles relatives aux caractéristiques des produits, à la protection des données et à la durabilité, doivent être comprises et respectées lors de la mise en œuvre de campagnes de marketing et de communication.

4.3 Prévention de la corruption

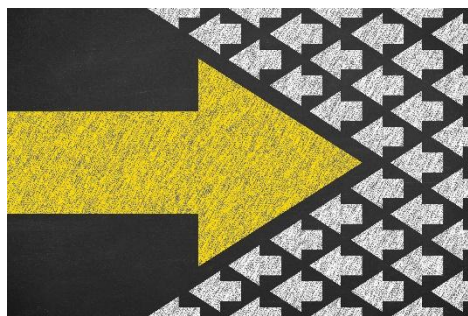
Chez Rubix, nous exigeons que chaque transaction avec un tiers soit réalisée en accord avec les lois anticorruption en vigueur, telles que le Bribery Act de 2010 au Royaume-Uni et la loi Sapin 2 en France. Le Personnel de Rubix doit comprendre et respecter à tout moment la [Politique anticorruption et anti-pots-de-vin](#) et la [Politique relative aux cadeaux et à l'hospitalité](#) de Rubix. En outre, tout membre du Personnel de Rubix doit suivre la formation anticorruption de Rubix dans les trois mois suivant son arrivée chez Rubix. Cette formation est disponible sur [Rubix Academy](#).

Rubix applique une politique de tolérance zéro en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin. Les violations des lois anticorruption et anti-pots-de-vin constituent non seulement une infraction grave au présent Code pouvant entraîner des procédures disciplinaires internes, mais peuvent également entraîner des sanctions pénales et des sanctions à l'encontre de Rubix et des personnes impliquées.

4.4 Fraude

Toute forme de fraude est strictement interdite. Tout le Personnel de Rubix doit agir avec honnêteté et transparence dans tous les aspects de notre activité. La fraude comprend tout acte intentionnel ou omission visant à tromper autrui, entraînant un gain financier ou personnel pour soi-même ou une perte injustifiée pour l'entreprise, nos partenaires ou nos clients. Cela peut inclure la falsification de documents, la présentation d'informations trompeuses, la manipulation de rapports financiers, le détournement de ressources ou toute autre pratique frauduleuse. Nous nous engageons à empêcher, détecter et réagir à la fraude conformément aux lois en vigueur et aux normes du secteur, et nous attendons de tous les membres du Personnel de Rubix qu'ils signalent immédiatement tout comportement frauduleux suspect via les canaux appropriés. Tout manquement à cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, et peut également engager la responsabilité civile ou pénale.

4.5 Conflit d'intérêts



Le Personnel de Rubix doit éviter toute activité au sein ou en dehors de Rubix qui provoque, ou pourrait provoquer, un conflit entre les intérêts de Rubix et leurs intérêts personnels (ou ceux de leurs amis ou de leur famille). Lorsqu'il n'est pas possible d'éviter un tel conflit, le Personnel de Rubix doit en informer par écrit son supérieur hiérarchique, le PDG du pays concerné ou le directeur juridique du groupe, en adressant dans chaque cas une copie à l'équipe d'audit

interne à l'adresse compliance@rubix.com.

4.6 Cadeaux et hospitalité

Le fait d'offrir et de recevoir des cadeaux et des marques d'hospitalité peut contribuer légitimement à entretenir de bonnes relations commerciales. Cependant, dans certains cas, le fait d'offrir ou d'accepter des cadeaux ou des marques d'hospitalité peut être considéré comme un avantage indu et constituer une violation de l'éthique et/ou un acte de corruption.

Afin d'éviter toute offre ou acceptation inappropriée de cadeaux ou d'hospitalité, tout le Personnel de Rubix doit se conformer à la [Politique relative aux cadeaux et à l'hospitalité](#) et s'assurer que l'offre ou l'acceptation de cadeaux ou d'hospitalité est correctement consignée dans le [Registre des cadeaux et de l'hospitalité](#), le cas échéant. En cas de doute, veuillez contacter un membre de votre service juridique ou de votre équipe chargée de la conformité.

4.7 Sanctions

Rubix s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de sanctions dans les pays où Rubix exerce ses activités. Les principaux régimes de sanctions applicables à Rubix sont ceux adoptés par le Royaume-Uni, l'Union européenne, les Nations unies et les États-Unis.

La [Politique relative aux sanctions](#) détaille trois catégories distinctes de pays (résumées ci-dessous) et les règles qui doivent être appliquées à chacune d'entre elles. Les trois catégories de pays sont les suivantes :

- a) **Pays interdits** - où le Personnel de Rubix n'est pas autorisé à effectuer des transactions ;
- b) **Pays soumis à des restrictions** - dans lesquels le Personnel de Rubix doit obtenir l'accord préalable du directeur juridique du groupe avant d'effectuer une transaction ; et
- c) **Pays sensibles** - où la procédure de vérification appropriée doit être suivie avant toute transaction.

De plus amples détails sur les pays concernés et les procédures à suivre sont exposés dans la [Politique relative aux sanctions](#), ainsi que les directives permettant d'identifier les « Contreparties suspectes » pour lesquelles il convient de procéder à des vérifications supplémentaires avant toute transaction.



De plus, les ventes et les achats de Rubix sont soumis aux lois et réglementations en matière d'exportation, de réexportation et d'importation. Chaque pays possède ses propres régimes spécifiques qui peuvent exiger de Rubix l'obtention de licences générales ou spécifiques, en particulier lorsque la transaction inclut des **biens à double usage**. Toutes les exportations, réexportations et importations doivent être évaluées par l'équipe régionale concernée et toutes les licences requises doivent être obtenues avant que la transaction n'ait lieu. Des directives supplémentaires sont disponibles dans la [Politique relative aux sanctions](#).

4.8 Concurrence libre et loyale et loi antitrust

Les lois antitrust ou sur la concurrence existent partout dans le monde et régissent les comportements concurrentiels. Ces lois sont complexes et varient d'un pays à l'autre, mais elles ont toutes le même objectif : protéger les consommateurs et leurs choix en garantissant que les entreprises se livrent une concurrence loyale sur la base de leurs mérites. Rubix s'engage à promouvoir des principes de concurrence libre et équitable, sur la base du respect du droit à la concurrence. Les accords anticoncurrentiels de quelque nature que ce soit conclus avec des concurrents concernant les prix, les conditions générales de vente, la répartition des marchés et d'autres questions sensibles sur le plan économique ne seront pas tolérés, et tous les accords et toutes les actions doivent être conformes à la [Politique de concurrence](#). Les membres du Personnel de Rubix occupant des postes impliquant un contact direct avec des clients ou des fournisseurs, où le risque de violation involontaire des lois sur la concurrence est plus élevé, sont tenus de suivre une formation obligatoire sur le droit de la concurrence, disponible sur [Rubix Academy](#) (la formation est également accessible à tous les membres du Personnel de Rubix, quel que soit leur poste).

Les pénalités pour violation des lois sur la concurrence ou antitrust sont sévères et comprennent non seulement des amendes importantes, mais aussi la responsabilité pénale personnelle (y compris l'emprisonnement) des personnes impliquées. Si vous avez des doutes quant à la conformité d'un accord avec les lois applicables en matière de concurrence ou d'antitrust, veuillez contacter un membre de votre service juridique local ou de votre équipe chargée de la conformité.

5. Actifs et informations de la société

5.1 Propriété intellectuelle

Rubix dispose d'un vaste portefeuille de propriété intellectuelle comprenant des marques déposées au Royaume-Uni, en Europe et à l'international (notamment « Rubix », « Roebuck », « Giss », « Spartex », « Mecaline » et d'autres marques exclusives), ainsi que des brevets et des noms de domaine. Cette propriété intellectuelle est un élément clé de notre activité et il est important que tout membre du Personnel de Rubix qui constate une utilisation abusive de la propriété intellectuelle de Rubix en informe dès que possible votre équipe juridique locale ou le service juridique du groupe.

5.2 Informations confidentielles

Chez Rubix, nous nous engageons à protéger nos secrets commerciaux, notre savoir-faire et toutes les autres informations confidentielles. Nous nous engageons également à protéger les informations confidentielles de nos fournisseurs et clients.

Les informations confidentielles sont les informations apprises, reçues et développées dans le cadre de notre activité, qui ne se trouvent pas dans le domaine public. Elles comprennent : nos données de tarification (celles provenant de nos fournisseurs et celles communiquées à nos clients) ; nos structures de remises ; les noms et coordonnées de nos clients et fournisseurs ; nos plans stratégiques, financiers ou commerciaux ainsi que les informations sur nos produits. Ces informations confidentielles ne sont pas toujours consignées par écrit et peuvent être communiquées oralement.

Les informations confidentielles constituent l'une des ressources les plus précieuses de notre entreprise. Elles doivent être protégées et rester confidentielles. Leur usage non autorisé ou leur divulgation est susceptible de détruire leur valeur et de donner à la concurrence un avantage concurrentiel déloyal.



Les informations confidentielles et les secrets commerciaux ne doivent pas être utilisés ou divulgués à un tiers sans autorisation appropriée, conformément à vos pratiques locales, et sans accord juridique approprié en vigueur. Lorsque les informations confidentielles concernées appartiennent à un client, un fournisseur ou un autre tiers, elles ne doivent pas être divulguées, sauf si cela est autorisé par un accord de confidentialité sous-jacent.

Ces informations confidentielles sont la propriété de Rubix et non celle des membres de son personnel, même si ces derniers y ont eu accès et/ou les ont utilisées durant leurs activités commerciales. Chacun d'entre vous est dans l'obligation de maintenir la confidentialité de ces informations, indépendamment du fait que cette obligation figure dans votre contrat de travail ou lettre de mission (comme indiqué par la loi). Ces informations devront être utilisées pour les besoins commerciaux de Rubix uniquement, et non à des fins personnelles ou pour nuire aux intérêts ou à la réputation de l'entreprise.

5.3 Confidentialité des données

Rubix s'engage à respecter votre vie privée en ce qui concerne toutes les données personnelles que nous pouvons détenir, et à veiller à ce que ces données soient stockées et traitées conformément à toutes les lois en vigueur. Dans le cadre de votre embauche ou de votre engagement chez Rubix, nous sommes tenus de conserver certaines données personnelles pour chaque membre du Personnel de Rubix. Vous trouverez des informations détaillées sur la manière dont Rubix traite vos données personnelles dans les avis de confidentialité locaux disponibles auprès de votre service RH local.

Notre stockage et notre traitement des données personnelles doivent toujours être conformes aux lois en vigueur en matière de protection des données, notamment le RGPD (Règlement général sur la protection des données) de l'UE et le RGPD britannique, grâce à des contrôles et des processus rigoureux. Pour s'assurer que vous comprenez vos obligations



en vertu du RGPD, tous les membres du Personnel de Rubix doivent suivre la formation Rubix - GDPR Awareness (Sensibilisation au RGPD) dans les trois mois suivant leur entrée en fonction chez Rubix. Cette formation est disponible sur [Rubix Academy](#).

5.4 Sécurité des informations

Rubix s'engage à protéger la sécurité de toutes les formes d'informations (écrite, orale et numérique) utilisées dans le cadre de nos activités commerciales, à toutes les étapes du cycle de vie de celles-ci : création, stockage, utilisation, communication et suppression. Nous avons mis en place des solutions de sécurité appropriées, conformes aux meilleures pratiques commerciales de notre secteur, et nous vérifions régulièrement le bon fonctionnement des solutions de sécurité mises en œuvre.

Les membres du personnel de Rubix doivent se conformer aux règles relatives à la sécurité des informations mises en place par Rubix et communiquées pays par pays dans le cadre des politiques informatiques locales. Ces règles ont été instaurées pour garantir la protection de nos informations (y compris les informations confidentielles), notamment contre les cyber-attaques. Les cyberattaques devenant de plus en plus sophistiquées, il est primordial que tous les membres du Personnel de Rubix suivent la formation Rubix - Information Security Awareness (Sensibilisation à la sécurité de l'information) dans les trois mois suivant leur arrivée chez Rubix. Cette formation est disponible sur [Rubix Academy](#).

5.5 Utilisation des systèmes d'information et de communication

Nous mettons à votre disposition des équipements informatiques, ainsi que des systèmes et technologies qui vous permettront d'assumer votre fonction et de remplir les objectifs fixés par Rubix. Nous attendons que ces équipements et systèmes soient utilisés principalement à des fins professionnelles. Tout usage personnel doit être occasionnel et raisonnable. La consultation, le téléchargement ou l'accès à tout contenu illégal ou inapproprié est strictement interdit et peut entraîner des mesures disciplinaires à votre encontre (pouvant aller jusqu'au licenciement).

Tout accès ou tentative d'accès non autorisé à un réseau ou une ressource sécurisée de Rubix est strictement interdit. De même, toute installation (y compris les tentatives) ou diffusion de logiciels « piratés » ou d'autres produits logiciels qui ne font pas l'objet d'une licence d'utilisation par Rubix, est également strictement interdite.

Les réseaux sociaux peuvent être un excellent moyen de faire connaître notre entreprise, d'interagir avec nos publics cibles et d'augmenter le trafic vers nos sites web. De même, les solutions d'IA peuvent apporter une valeur ajoutée à notre travail. Veuillez vous assurer que ces outils sont utilisés de manière appropriée.

Tout le Personnel de Rubix doit comprendre et respecter notre [Politique d'utilisation acceptable](#) et veiller à ce que la technologie d'IA soit utilisée conformément à notre [Politique relative à l'intelligence artificielle \(IA\)](#).

6. Intégrité financière

6.1 États financiers

Conformément à la loi et aux bonnes pratiques, Rubix tient des livres comptables et des registres financiers, et maintient un système de contrôle comptable interne, afin de garantir des transactions dûment autorisées, contrôlées et transparentes.



Tout registre établi, publié ou fourni par Rubix aux autorités, actionnaires et créanciers, doit être complet au regard des principes de comptabilité en vigueur. Tout document financier doit être dûment préparé dans les délais et conformément aux exigences légales applicables par les membres du personnel de Rubix en fonction de leur domaine d'activité et de leur champ de responsabilité.

6.2 Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le processus par lequel les produits d'une activité criminelle sont traités de manière à dissimuler leurs origines criminelles. La loi et la législation locale prévoient diverses infractions et pénalisent à la fois le processus de blanchiment d'argent et le manquement d'entreprises légitimes à signaler leurs suspicions.

Ces infractions peuvent être commises par un certain nombre d'individus qui entrent en contact avec les produits d'activité criminelle. Cela s'applique de manière générale aux profits tirés de tout type de crime, par exemple les infractions pénales graves telles que le meurtre ou le trafic de drogue, ainsi qu'aux profits tirés d'infractions réglementaires (par exemple, les profits tirés d'une infraction aux réglementations en matière de santé et de sécurité).

Rubix s'engage à garantir qu'elle n'est impliquée directement ou indirectement dans aucune activité de blanchiment d'argent. Rubix réalise des évaluations périodiques, afin d'identifier les domaines à risques. Tout le Personnel de Rubix doit se conformer aux processus d'évaluation des risques liés au blanchiment d'argent et veiller à ce que toute occurrence potentielle de blanchiment d'argent soit signalée au directeur juridique du groupe.

6.3 Fiscalité

Rubix s'engage à respecter pleinement toutes les lois et tous les traités fiscaux en vigueur et à communiquer toutes les informations requises aux autorités fiscales compétentes. Les affaires fiscales du Groupe sont gérées de manière à prendre en compte la réputation de l'entreprise au sens large, en accord avec les normes élevées de gouvernance de Rubix.

Conformément aux obligations légales en vigueur, Rubix s'engage à ne pas se livrer à l'évasion fiscale ni à faciliter de manière criminelle l'évasion fiscale nationale ou internationale. Par conséquent, il est interdit à tout membre du personnel Rubix de s'engager dans toute forme d'encouragement conscient ou délibéré à l'évasion fiscale nationale ou internationale. Le Personnel de Rubix doit signaler sans délai toute fraude fiscale avérée ou présumée, ou toute demande ou exigence émanant d'un tiers visant à faciliter la fraude fiscale, à son équipe juridique ou de conformité locale ou au directeur juridique du groupe.

7. Environnement de travail

Rubix s'engage à garantir que le Personnel de Rubix travaille dans un environnement respectueux, propice à la santé et au bien-être, et exempt de harcèlement, d'intimidation et de discrimination.

7.1 Diversité, équité et inclusion

Rubix comprend l'importance de la diversité au sein de son personnel. Notre objectif est d'offrir un environnement inclusif, dans lequel nos collaborateurs exploitent pleinement leurs compétences, sans discrimination ni harcèlement. Nous recrutons, formons, développons les compétences de nos collaborateurs et les récompensons sur la base du mérite, indépendamment de leur sexe, origine ethnique, âge, religion, orientation ou identité sexuelle, handicap ou autre facteur sans lien avec leurs performances ou leur expérience. Nous prenons des mesures afin que nos offres d'emploi s'adressent à une main-d'œuvre diversifiée et que les candidats ne soient pas questionnés au sujet de leur santé ou de leur handicap avant que le poste ne leur soit proposé.



Chez Rubix, nous faisons en sorte de nous adapter aux besoins de tous les membres de notre personnel, dans la mesure du possible, afin de garantir le traitement équitable de chacun de nos collaborateurs. Toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre de toute personne ayant une caractéristique protégée est interdite.

7.2 Harcèlement et intimidation

Le harcèlement est une attitude physique, verbale ou non verbale non désirée ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour celle-ci. Un seul incident peut constituer un harcèlement. Cela peut se traduire également par le fait de désavantager une personne parce qu'elle s'est soumise ou a refusé de se soumettre à un tel comportement dans le passé.

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ou d'intimidation sur le lieu de travail. Tout comportement inadéquat sera fermement sanctionné. Si vous pensez être victime ou êtes témoin d'un cas de harcèlement ou d'intimidation, veuillez le signaler aux RH ou par le biais de la procédure de signalement des alertes. Cette question sera traitée avec sérieux et confidentialité.

En outre, tous les membres du Personnel de Rubix doivent suivre la formation sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans les trois mois suivant leur arrivée chez Rubix. Cette formation est disponible sur [Rubix Academy](#).

7.3 Violence sur le lieu de travail

Rubix s'engage à vous offrir un environnement de travail sûr. Nous interdisons tout acte ou menace de violence physique, ainsi que tout abus verbal sur le lieu de travail et réagissons rapidement à toute menace de violence ou forme d'agression. Toute allégation de violence sur le lieu de travail fera l'objet d'une enquête et un soutien approprié sera apporté aux victimes. Toute personne reconnue coupable d'avoir agi de manière violente fera l'objet de mesures disciplinaires (pouvant aller jusqu'au licenciement).

8. Développement durable et responsabilité sociale

Rubix s'engage à contribuer de façon positive à la société, grâce à une gestion efficace des questions sociales, environnementales et éthiques. Nous pensons que cela est essentiel pour renforcer les relations à long terme avec l'ensemble des acteurs avec lesquels nous collaborons. Nous considérons également que des pratiques efficaces et durables font partie intégrante de notre stratégie, alors que nous exploitons de plus en plus notre envergure et notre savoir-faire technique pour offrir un soutien à nos clients dans leur parcours de durabilité. Notre stratégie et nos objectifs en matière de développement durable sont détaillés dans notre rapport annuel sur l'environnement, la responsabilité sociale et la gouvernance (ESG), accessible sur la page Web consacrée au développement durable du groupe ([Rubix : Durabilité](#)), où nous fournissons également des mises à jour transparentes sur nos performances, conformément à l'approche de reporting de l'Initiative mondiale sur les rapports de développement durable (Global Reporting Initiative - GRI).

8.1 Santé et sécurité



La santé et la sécurité sur le lieu de travail sont primordiales pour le bon fonctionnement de notre entreprise. Rubix s'engage à respecter toutes les lois en vigueur en matière de sécurité au travail, afin de garantir un lieu et des conditions de travail sécurisés et sains. En accord avec ces objectifs, Rubix offre une formation adaptée et précise sur la santé et la sécurité afin de s'assurer que notre personnel agit conformément aux exigences en la matière. Tous les membres du personnel de Rubix

doivent suivre la formation « Health and Safety Essentials » dans les trois mois suivant leur entrée chez Rubix. Cette formation est disponible sur [Rubix Academy](#).

8.2 Droits de l'homme

Rubix s'engage à respecter et à promouvoir les droits de l'homme internationalement reconnus, tels qu'ils sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Rubix attend également de ses fournisseurs qu'ils adhèrent aux mêmes standards en matière de protection des droits de l'homme, comme décrits dans notre [Code de conduite des fournisseurs](#). Lorsque nos codes et les exigences locales sont en désaccord, nous nous efforçons d'appliquer

l'approche la plus stricte.

8.3 Prévention de l'esclavage, de la traite des êtres humains et du travail des enfants

En tant que groupe dont le siège social est situé au Royaume-Uni, Rubix se conforme aux dispositions de la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act 2015) et publie chaque année une [déclaration sur l'esclavage moderne](#).

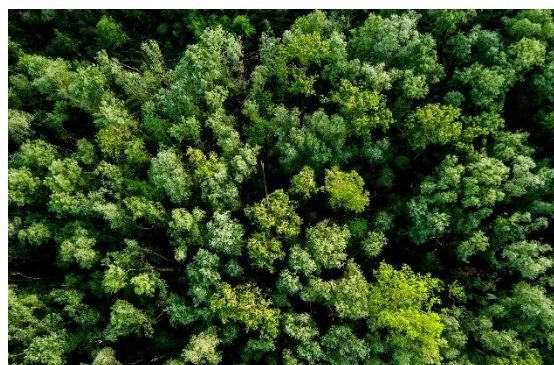
Rubix ne tolère et ne participe à aucune forme d'exploitation humaine, y compris le travail des enfants ou le travail forcé, l'esclavage ou la traite des êtres humains. Rubix s'engage à veiller à ce qu'il n'y ait pas d'esclavage, de travail forcé ou de travail des enfants, ni de traite des êtres humains dans sa chaîne logistique ou dans ses activités. Rubix attend également de ses fournisseurs qu'ils adhèrent aux mêmes standards en matière de protection des droits de l'homme, comme décrits dans notre [Code de conduite des fournisseurs](#). Lorsque nos codes et les exigences locales sont en désaccord, nous nous efforçons d'appliquer l'approche la plus stricte.

8.4 Minerais de conflit et zones de conflit

Conformément aux réglementations imposées par la Commission américaine des opérations boursières (« SEC »), Rubix s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures raisonnables dans sa chaîne logistique afin de garantir qu'aucun matériau interdit, tel que le tantale, l'étain, le tungstène et l'or, importé d'une zone de conflit, ne soit utilisé dans le processus de fabrication des produits fournis par Rubix. Veuillez consulter le [Code de conduite des fournisseurs](#) de Rubix pour plus d'informations concernant l'obligation des fournisseurs de Rubix de se conformer à cet engagement.

8.5 Environnement

Rubix tient compte des questions environnementales dans son fonctionnement. Nous cherchons à limiter notre impact sur l'environnement et à faire un usage efficace des ressources naturelles. Le groupe attend de ses fournisseurs qu'ils adoptent une approche similaire dans la gestion des questions environnementales. Rubix recherche également les occasions de travailler en partenariat avec les fournisseurs pour



encourager le progrès et les innovations continus qui permettent de réduire l'impact environnemental. En plus d'être un impératif sur le plan environnemental, cela crée des opportunités pour le Groupe, à la fois en réduisant notre propre empreinte et en permettant la fourniture de produits et de services qui aident les clients à atteindre leurs objectifs en matière de développement durable.

Rubix encourage les collaborateurs à apporter leur pierre à l'édifice en soutenant nos objectifs environnementaux, notamment en ce qui concerne la réduction de la consommation d'énergie et d'eau du Groupe dans l'ensemble de nos activités et la limitation

de la quantité de déchets que nous produisons.

9. Procédure de signalement des alertes

Le Groupe dispose d'une [Politique de lancement d'alerte](#) qui établit des mécanismes permettant au Personnel de Rubix et aux tiers de signaler des préoccupations liées à des violations réelles ou présumées de la loi, du présent Code et d'autres politiques du groupe.

Rubix met à disposition des membres de son personnel une série de voies destinées à ce type de signalement, y compris un service confidentiel et indépendant géré par Safecall, un prestataire de services tiers. Rubix s'engage à protéger les lanceurs d'alerte et condamne toute forme de représailles survenant suite à un signalement. La politique de Politique de lancement d'alerte est publiée sur l'intranet de notre groupe réservé aux collaborateurs et sur notre site externe, à l'adresse www.rubix-group.com.

Safecall est également à la disposition de nos clients et fournisseurs en tant que canal sécurisé et confidentiel via l'adresse e-mail dédiée aux lanceurs d'alerte : rubix@safecall.co.uk. Vous trouverez également le numéro de téléphone Safecall de votre région dans la [Politique de lancement d'alerte](#) ou vous pouvez soumettre un signalement via le lien suivant : <https://www.safecall.co.uk/report/>.

10. Contrôle des versions

Version	Auteur	Approbateur	Date
1.0	Directeur juridique du groupe	PDG du groupe	Octobre 2022
2.0	Directeur juridique du groupe	PDG du groupe	27 février 2026