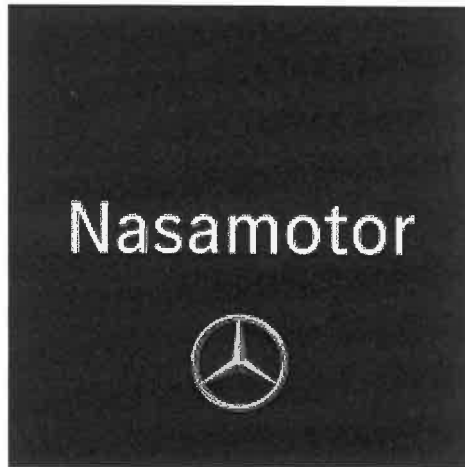


CÓDIGO CONDUTA ANTICORRUPÇÃO



GRUPO ARIANE

Aprovado em 11 de Setembro de 2023

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
ÂMBITO E FINALIDADE	4
ENQUADRAMENTO LEGAL	6
CONCEITOS: CORRUPÇÃO E OUTROS COMPORTAMENTOS ILÍCITOS RELACIONADOS	7
O PAPEL DAS ESTRUTURAS INTERNAS NA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO	8
PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO	12
Legalidade.....	12
Integridade e Imparcialidade.....	12
Igualdade.....	12
Competência, eficácia e eficiência	13
Independência.....	13
Transparência e a responsabilidade	13
Colaboração e Boa fé.....	14

MEDIDAS PREVENTIVAS E CORRETIVAS PARA EVITAR OU REDUZIR RISCOS DE CORRUPÇÃO	14
REGRAS DE CONDUTA E RECOMENDAÇÕES	15
Recomendações.....	17
PROCEDIMENTOS INTERNOS DE ALERTA	21
O INCUMPRIMENTO DAS REGRAS DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS	22
Sanções disciplinares.....	23
Sanções penais	23
Outras sanções.....	24
VIGÊNCIA E REVISÃO	24



INTRODUÇÃO

No âmbito da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 37/2021, de 6 de abril de 2021, foram definidas uma série de medidas no âmbito da Política Anticorrupção, de entre as quais, a definição das linhas mestras de um regime geral da prevenção da corrupção.

Em 9 de dezembro de 2021, o Decreto-Lei nº 109- E/2021 aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) e criou a entidade administrativa independente “Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC)” o qual tem por missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.

O Regime aprovado impõe a adoção de um programa de cumprimento normativo, por entidades públicas e privadas com 50 ou mais trabalhadores, o qual deve incluir:

- (i) um plano de prevenção ou gestão de riscos,
- (ii) um código de ética e de conduta,
- (iii) programas de formação,
- (iv) canais de denúncia e
- (v) a designação de um responsável pelo cumprimento normativo (RCN).

Este regime determina, ainda, a implementação de sistemas de controlo interno que assegurem a efetividade dos instrumentos do programa de cumprimento normativo, bem como a transparência e imparcialidade dos procedimentos e decisões. São também previstas sanções, em particular contraordenacionais, para a não adoção ou adoção deficiente ou incompleta de programas de cumprimento normativo.

Com vista à adaptação das entidades abrangidas por este regime, foi estabelecida a sua entrada em vigor e produção de efeitos de forma faseada, nos seguintes termos:

- O RGPC entra em vigor no dia 7 de junho de 2022;
- O regime sancionatório produz efeitos a partir de 7 de junho de 2023, exceto no caso de empresas com 50 a 249 trabalhadores, em que produzirá efeitos a partir de 7 de junho de 2024.

Neste enquadramento, e reconhecendo a importância da promoção de uma forte cultura de prevenção, gestão e monitorização contínua de riscos, as empresas que constituem o Grupo ARIANE elaboraram e aprovaram o presente Código Anticorrupção, o qual define os princípios éticos de atuação e formaliza regras de conduta que se impõem a todas as nossas empresas e a todos os nossos colaboradores, de modo a criar e manter reputação e credibilidade das empresas do Grupo no mercado, nomeadamente junto de clientes, fornecedores e entidades públicas com que se relaciona,.

ÂMBITO E FINALIDADE

A reputação do Grupo ARIANE depende da atuação de cada entidade empresarial nele integrada e do comportamento de cada um dos colaboradores que nelas exerce as suas tarefas, baseando-se na confiança e credibilidade que os nossos clientes, acionistas, colaboradores, fornecedores, concorrentes, autoridades de supervisão e comunicação social depositam na integridade da nossa conduta.

Para promoção e consolidação da nossa cultura de gestão e do nosso firme propósito de prevenção e combate aos fenómenos complexos e dinâmicos da corrupção, o Grupo ARIANE adoptou já as seguintes medidas e procedimentos:

- aprovação e difusão do **Manual Acolhimento**, nas empresas do Grupo, que constitui um guia de ação para todos os colaboradores do universo ARIANE, difundindo os nossos valores fundamentais e fixando as regras de conduta que cada colaborador do Grupo deve adotar, na promoção de um comportamento individual e empresarial ético e responsável;
- aprovação e difusão da **Política de Prevenção e Combate ao Branqueamento de Capitais e ao Financiamento do Terrorismo**, a qual procede à explicitação dos princípios norteadores da atuação de todos os colaboradores das empresas do Grupo e define os procedimentos essenciais a observar nas operações comerciais e administrativas por forma a mitigar o risco de exposição das nossas empresas a práticas que configurem os crimes de branqueamento e/ou financiamento do terrorismo;
- designação do Responsável pelo Cumprimento Normativo
- elaboração do Plano de Prevenção e Gestão de Riscos;
- definição de mecanismos de avaliação de riscos, sua monitorização e revisão;
- criação de canais específicos de comunicação e de denúncia;
- formação profissional adequada;
- promoção de avaliações externas independentes.

Neste contexto, o presente **Código Anticorrupção** tem como objetivos gerais:

- difundir internamente os princípios éticos que balizam a atuação das atividades do Grupo e dos seus colaboradores;
- identificar os riscos de corrupção que podem ser encontrados durante o exercício das atividades do Grupo e apresentar formas de como os mesmos podem ser evitados;
- definir regras de conduta a adotar pelos seus colaboradores, independentemente da sua função ou nível hierárquico na empresa, com o objetivo de prevenir, detetar e/ou eliminar práticas que configurem ou possam ser associadas ao crime de corrupção ou de infrações com ele relacionadas, garantindo, assim, o cumprimento das exigências legais nesta matéria

Os princípios e normas de conduta estabelecidos neste Código são, assim, de cumprimento obrigatório para todos os Colaboradores do Grupo ARIANA, independentemente da sua função, do seu vínculo contratual e da sua posição hierárquica e aplica-se, de igual modo, aos membros dos órgãos sociais das sociedades do Grupo.

ENQUADRAMENTO LEGAL

DL nº 109-E/2021, de 09 de Dezembro
(Regime Geral de Prevenção da Corrupção)

Lei nº 93/2021, de 20 de Dezembro
Regime Geral de Proteção de Denunciantes de infrações

Código Penal aprovado pelo DL nº 48/95, de 15 de Março, na sua versão atualizada e consolidada

Lei nº 20/2008, de 21 de Abril Regime Penal de Corrupção no Comércio Internacional e no Sector Privado, na sua redação atualizada e consolidada

Lei nº 94/2021, de 21/12 (aprova medidas previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção, alterando o Código Penal, o Código de Processo Penal e leis conexas)

DL nº 28/84, de 20 de Janeiro, relativo às Infrações antieconómicas e contra a saúde pública, na sua versão atualizada e consolidada após as alterações introduzidas pelo DL nº 9/2021, de 29/01.



CONCEITOS: CORRUPÇÃO E OUTROS COMPORTAMENTOS ILÍCITOS RELACIONADOS

A corrupção encontra-se intrinsecamente relacionada com outros comportamentos ilícitos tais como tráfico de influência, favorecimento, recebimento indevido de vantagem, extorsão, abuso de poder, enriquecimento ilícito, entre outros.

O conceito de corrupção alcança, assim, hoje, na sociedade e no Direito, um sentido muito abrangente, integrando quer condutas cometidas no exercício de funções públicas quer os crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada.

Para evitar e combater estes fenómenos há, pois, que perceber do que falamos quando nos referimos a estas condutas ilícitas. Assim, apresenta-se, de seguida, um quadro síntese do regime normativo dos crimes de corrupção e infrações conexas:

Crimes de Corrupção				
Corrupção passiva	Corrupção ativa	Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional	Corrupção ativa no setor privado	Corrupção passiva no setor privado
artigo 373º do Código Penal	artigo 374º do Código Penal	artigo 7º da Lei 20/2008	artigo 9º da Lei 20/2008	artigo 8º da Lei 20/2008

INFRAÇÕES CONEXAS					
Participação económica em negócio	Abuso de poder	Suborno	Tráfico de influências	Recebimento indevido de vantagem	Oferta indevida de vantagem
artigo 377º do Código Penal	artigo 382º do Código Penal	artigo 363º do Código Penal	artigo 335º do Código Penal	artigo 372º, nº1 do Código Penal	artigo 372º, nº2 do Código Penal

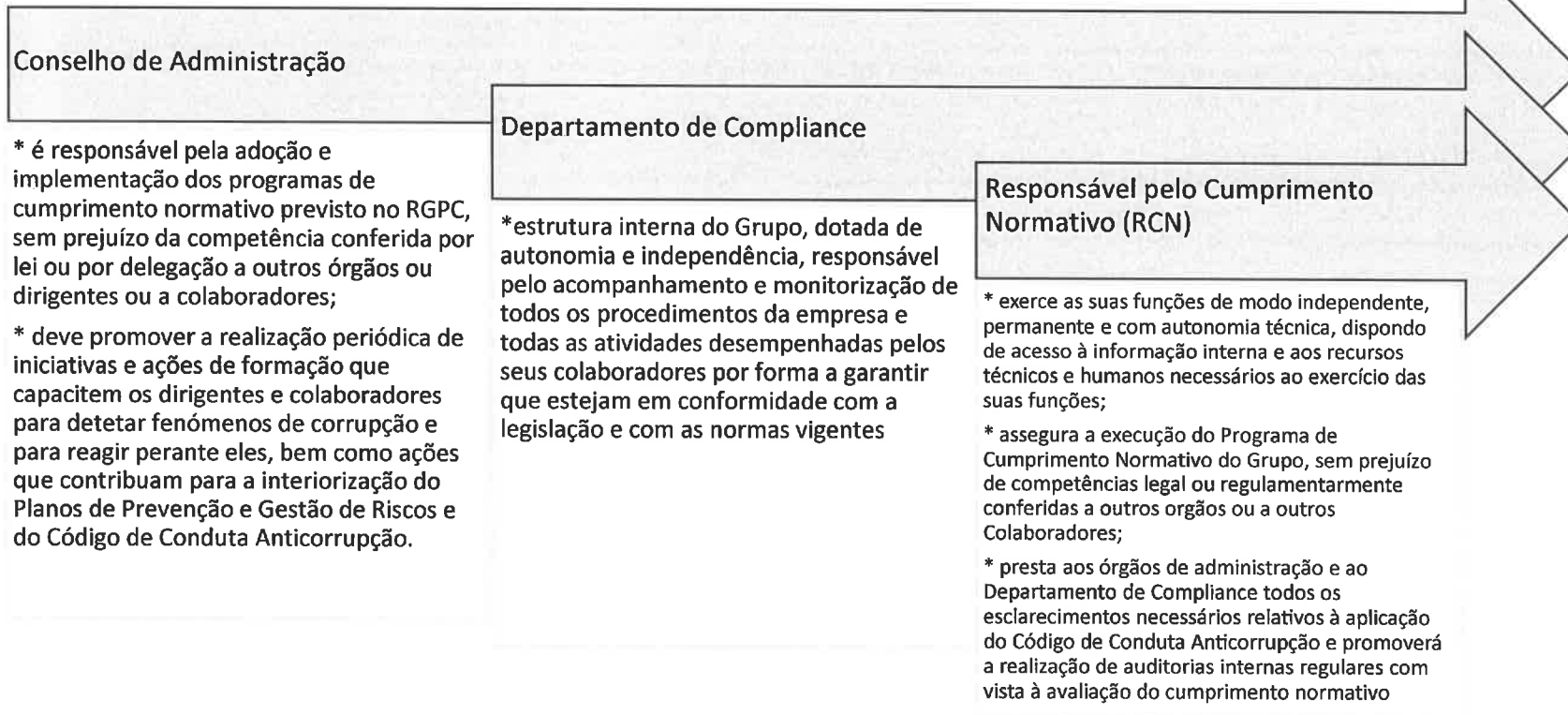
INFRAÇÕES CONEXAS						
Concussão	Branqueamento Capitais	Fraude na obtenção de subvenção	Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado	Fraude na obtenção de crédito	Fraude sobre mercadorias	Especulação
artigo 379º do Código Penal	artigo 368º-A do Código Penal e artigo 2º, nº 1, al.j) da Lei 83/2017	artigo 36º do DL nº 28/84	artigo 37º do DL nº 28/84	artigo 38º do DL nº 28/84	artigo 23º do DL nº 28/84	artigo 35º do DL nº 28/84

O PAPEL DAS ESTRUTURAS INTERNAS NA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

A corrupção faz pesar nas empresas e nos colaboradores riscos importantes em termos de sanções penais e/ou administrativas e acarreta irreversíveis danos reputacionais.

Para além destes, os fenómenos associados aos crimes de corrupção também podem ter consequências em matéria civil e contratual para as empresas com a inerente resolução de contratos, indemnizações a terceiros, etc., sem prejuízo das responsabilidades individuais que possam ser assacadas diretamente aos colaboradores ou membros dos órgãos de administração e gestão das empresas.

Importa, assim, que cada uma das diferentes estruturas organizacionais do Grupo assumam de forma categórica as responsabilidades e obrigações que lhe estão atribuídas pela legislação e regulamentação em vigor, nomeadamente:

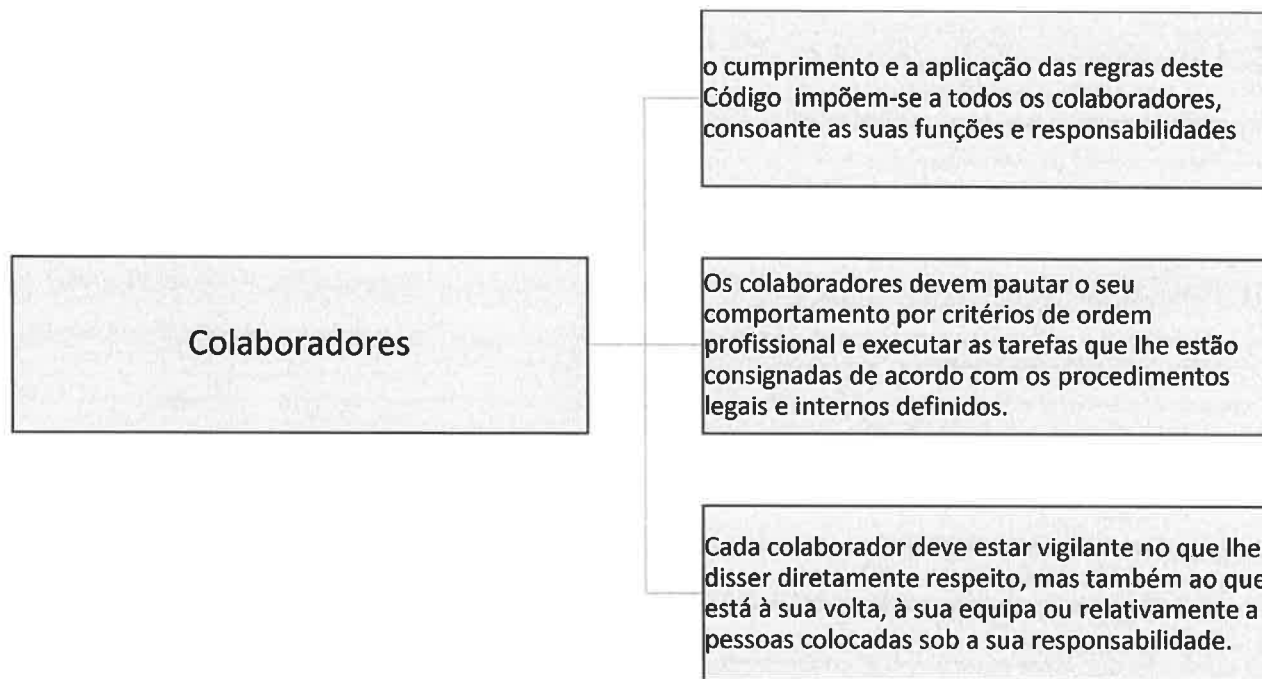


Ao **Departamento de Compliance**, em articulação com o **RCN**, incumbe designadamente:

- a) proceder ao acompanhamento e a avaliação regular da adequação e da eficácia das medidas e procedimentos adotados para detetar qualquer risco de incumprimento das obrigações legais e deveres a que a organização se encontra sujeita, bem como das medidas tomadas para corrigir eventuais deficiências no respetivo cumprimento;



- b) prestar aconselhamento aos órgãos de administração e de gestão, para efeitos do cumprimento das obrigações legais e dos deveres a que a organização se encontra sujeita;
- c) comunicar ao órgão de administração quaisquer indícios de violação de obrigações legais, de regras de conduta e de relacionamento com clientes ou de outros deveres que possam fazer incorrer a empresa ou os seus colaboradores num ilícito de natureza criminal ou contraordenacional;
- d) acompanhar e avaliar os procedimentos de controlo interno, centralizar a informação e efetuar os *reports* impostos por lei às autoridades competentes;
- e) manter um registo atualizado dos incumprimentos verificados e das medidas propostas e adotadas para os corrigir e/ou sanar;
- f) elaborar e apresentar anualmente, ao órgão de administração, relatório completo identificando os incumprimentos verificados e as medidas adotadas para corrigir eventuais deficiências.
- g) definir adequados programas de formação, a apresentar para aprovação ao Conselho de Administração, ajustados às necessidades das empresas do Grupo, no âmbito da prevenção da corrupção, para promover o amplo conhecimento e compreensão das obrigações legais e regulamentares nesta matéria



Em caso de dúvida ou dificuldade relativamente à aplicação das regras e procedimentos em matéria de prevenção e combate à corrupção, cada colaborador deve reportar as situações ao seu superior hierárquico e solicitar orientações ao Responsável pelo Cumprimento Normativo para esclarecimento e atuação em conformidade.

PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

Os membros dos órgãos de administração das empresas que constituem o universo do Grupo Ariane e os seus colaboradores, independentemente do seu vínculo contratual e da sua função ou nível hierárquico na empresa, pautam a sua atuação pelos seguintes princípios e valores:

Legalidade

No exercício da sua atividade, atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a Lei e o Direito.

Integridade e Imparcialidade

A atuação do Grupo e dos seus colaboradores deverá assentar em comportamentos rigorosos, isentos e imparciais, nomeadamente recusando quaisquer dependências financeiras perante indivíduos ou organizações alheias ao Grupo que possam influenciar indevidamente a tomada de decisões.

Os órgãos de administração e gestão, diretores, chefias e restantes colaboradores devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos e/ou entidades com que relacionem, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade e isenção.

Igualdade

No âmbito das suas relações comerciais e de negócio, o Grupo e os seus colaboradores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ficando impedidos de quaisquer práticas ou decisões arbitrárias como favoritismos ou preconceitos que originem discriminações negativas de qualquer natureza, assegurando que situações idênticas são alvo de tratamento igual.

Competência, eficácia e eficiência

O Grupo Ariane tem colaboradores altamente qualificados nas suas áreas de negócio.

O seu modelo de *Governance* está alinhado com as melhores práticas internacionais de governação, assentando em estratégias e atuações sustentadas e uniformes a nível do Grupo.

Todos os colaboradores, independentemente da sua função, do seu vínculo contratual e da sua posição hierárquica devem agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, de modo a alcançar os resultados definidos pela empresa e executando as tarefas da melhor maneira possível, com o menor desperdício de tempo, esforço e recursos, empenhando-se, de igual modo, na sua valorização pessoal e profissional.

Independência

Na promoção e execução das suas atividades, o Grupo ARIANE atua com plena independência funcional, institucional, pessoal e financeira.

A independência pressupõe uma atuação que considere com objetividade todos os interesses relevantes no contexto decisório, adotando soluções organizacionais e procedimentais compatíveis com os valores prosseguidos pelo Grupo e adequadas ao cumprimento dos seus objetivos comerciais, não solicitando ou recebendo influências externas e dispondo dos recursos materiais, técnicos e humanos necessários ao exercício das suas atividades.

Transparência e a responsabilidade

A gestão das empresas do Grupo Ariane assenta em adequados princípios de *Accountability*, atualizando as suas formas de governação e trabalho às novas tecnologias, nomeadamente de informação e comunicação, e às novas gerações de profissionais. Deste modo, mantém adequados canais de diálogo aberto com os colaboradores, promovendo o empreendedorismo corporativo e o desenvolvimento pessoal e profissional do seu capital humano e assegurando uma atmosfera positiva no ambiente organizacional das empresas por forma a que todos os envolvidos se sintam motivados a desenvolver as suas atividades de maneira produtiva e eficiente, num claro comprometimento com a cultura e com os objetivos da organização.

Sublinhe-se, ainda, que o Grupo ARIANE pauta a sua atuação no mercado económico português e internacional pelo rigoroso cumprimento das suas responsabilidades legais e sociais, assumindo as consequências das suas ações e omissões.

Colaboração e Boa fé

Os colaboradores do Grupo ARIANE atuam com zelo e adequado espírito de cooperação e de partilha de conhecimento, com lealdade e transparência, evitando conflitos de interesses e atitudes que possam afetar a imagem corporativa do grupo.

MEDIDAS PREVENTIVAS E CORRETIVAS PARA EVITAR OU REDUZIR RISCOS DE CORRUPÇÃO

Os concretos riscos de corrupção e infrações conexas, no âmbito das atividades desenvolvidas pelo Grupo encontram-se identificados no Plano de Prevenção e Gestão de Riscos.

Da multiplicidade de fatores que levam a que o desenvolvimento de uma atividade comporte maior ou menor risco de corrupção (e/ou de outros ilícitos criminais com esta relacionados) destacam-se os seguintes:

- a qualidade da gestão
- a qualidade do controlo interno
- a motivação dos colaboradores
- a eficácia da comunicação



Depois de identificados os riscos, o Grupo definiu quais as medidas a colocar em prática para que estes não venham a ocorrer ou, nessa absoluta impossibilidade, para que seja minimizada a probabilidade da sua ocorrência e as suas consequências. As medidas adotadas prosseguem, deste modo, diferentes objetivos:

- a) Evitar o risco, eliminando a causa;
- b) Prevenir o risco, minimizando as situações de possíveis ocorrências;
- c) Aceitar o risco, acolhendo e assumindo as consequências;
- d) Transferir o risco, imputando-o, quando for o caso, a terceiros.

REGRAS DE CONDUTA E RECOMENDAÇÕES

As estruturas internas do Grupo ARIANE, nomeadamente os seus cargos de direção e chefias, bem como todos os seus demais Colaboradores devem, desde logo, estar conscientes dos motivos que podem estar na base da ocorrência destes comportamentos ilícitos, nomeadamente:

- √ O interesse na colocação em situação contratual ou pré-contratual privilegiada;
- √ A procura de preferência na adjudicação de um contrato;
- √ O conluio na contratação pública para eliminar ou limitar a concorrência nos procedimentos de contratação (ex: propostas rotativas, supressão de propostas, propostas fictícias ou de cobertura, repartição do mercado, etc.);
- √ A obtenção de decisões favoráveis quanto a prorrogação de prazos, validação de quantidades, adendas, reclamações, etc.;
- √ O interesse em obter/acelerar uma licença ou autorização administrativa;
- √ O interesse em obter um tratamento fiscal favorável;

√ A intenção de influenciar o processo de tomada de decisão no âmbito da resolução amigável ou contenciosa de um litígio.

ASSIM, para mitigar qualquer risco de ocorrência de situações que põem em causa a cultura da empresa e o quadro normativo vigente, determina-se:

Relações com os clientes no âmbito de contratos públicos ou privados

Nenhum colaborador deve conceder, direta ou indiretamente, a um cliente público ou privado (ou a um seu representante), nem receber destes vantagens indevidas, seja de que natureza for, com o intuito de obter ou de manter uma transação comercial ou um tratamento favorável. Cada colaborador deverá evitar relacionar-se com terceiros suscetíveis de o colocarem pessoalmente numa situação de obrigação e de darem origem a dúvidas quanto à sua integridade. Deverá também assegurar que não expõe a uma tal situação um terceiro que se empenhe em convencer ou em levar a celebrar um negócio com uma empresa do Grupo ARIANE. A negociação e a execução dos contratos não devem suscitar condutas ou factos que possam ser considerados como corrupção ativa ou passiva, nem de cumplicidade no tráfico de influências ou favorecimento.

A relação das sociedades do Grupo e dos respetivos colaboradores com funcionários (nacionais, estrangeiros ou de organizações internacionais), titulares de cargos políticos (nacionais ou estrangeiros) e titulares de altos cargos públicos deve refletir uma conduta de honestidade, integridade e transparência, em todo e qualquer contacto, seja direto ou indireto, ativo ou passivo. Neste sentido, os pagamentos de facilitação são expressamente proibidos, em toda e qualquer circunstância.

Recomendações

Em caso de ser confrontado com um pedido de pagamento ilícito, deverá:

- explicar que as regras éticas do Grupo não permitem dar uma sequência positiva a esse pedido;
- lembrar que um tal pagamento poderia expor o solicitante, o colaborador e a empresa a sanções pesadas, nomeadamente a nível penal;

- solicitar ao autor do pedido que formule, de forma oficial, por escrito e indicando a sua identidade, o seu pedido e que o mesmo seja assinado pelo seu superior hierárquico; esse procedimento deverá desencorajá-lo;
- informar o responsável do cliente, referindo-lhe que esse pedido pode prejudicar o desenrolar do negócio e que deverá intervir para pôr termo à situação em causa.

Recurso a prestadores de serviços

O recurso a um prestador de serviços deve ser objeto de uma diligência razoável adaptada à natureza do serviço e ao seu local de execução. Essa diligência incide sobre a integridade do prestador de serviços, a legitimidade do contrato a celebrar e a adequação do pagamento ao serviço fornecido.

É habitual e lícito o recurso a um prestador de serviços (subempreiteiro, fornecedor, consultor, agente comercial, etc.) para a prestação de determinados serviços, mas também recurso também pode constituir um meio para dissimular situações de corrupção. É, portanto, conveniente, estar particularmente vigilante.

Recomendações

A legitimidade do recurso a um prestador de serviços implica que os serviços a contratar sejam legais e legítimos, correspondam a uma real necessidade da empresa, e a sua seleção e contratação é efetuada em conformidade com as suas regras internas e por um preço justo, razoável e



adequado à natureza e volume dos serviços prestados. Assim, o recurso a um prestador de serviços pressupõe que se adotem previamente determinadas verificações e precauções:

- a integridade/reputação do prestador de serviços deve ter sido objeto de diligências prévias razoáveis, em função do risco que representa. A natureza dessas diligências é determinada pela entidade operacional em função da sua cartografia dos riscos. É recomendada uma avaliação sistemática relativamente aos novos prestadores de serviços;
- a capacidade financeira e técnica do prestador de serviços para realizar os serviços esperados deverá ser verificada, nomeadamente em matéria das práticas do mercado observadas durante a análise de ofertas semelhantes;
- as circunstâncias do recurso ao prestador de serviços devem ser legítimas;
- os serviços que se pretende venham a ser realizados pelo prestador devem ser devidamente especificados em contrato escrito.

A legitimidade do recurso ao prestador de serviços implica que os serviços a contratar são legais e legítimos, correspondem a uma real necessidade da empresa, e a sua seleção e contratação é efetuada em conformidade com as suas regras internas e por um preço justo, razoável e adequado à natureza e volume dos serviços prestados.

Presentes e convites

Os presentes ou convites apenas podem ser oferecidos ou aceites se o seu valor for simbólico ou baixo à luz das circunstâncias e se os mesmos não suscitarem dúvidas quanto à honestidade do doador ou da imparcialidade do beneficiário.

Os presentes /convites são proibidos quando a empresa estiver prestes a celebrar um contrato com a entidade onde ou para quem trabalha a pessoa que iria beneficiar dos mesmos.

Qualquer presente/convite que não seja de valor simbólico apenas poderá ser efetuado com a autorização prévia da Administração.

É estritamente proibido oferecer ou aceitar doações em numerário ou equivalentes de valores equiparáveis (cartões oferta, cheques oferta, etc.).

Contribuições políticas	pagamentos efetuados para financiamento de partidos ou movimentos políticos e/ou eventos promovidos por estes	As doações ou liberalidades feitas a partidos, organizações políticas ou sindicais, responsáveis de partidos políticos, pessoas eleitas ou candidatos ao desempenho de funções políticas ou públicas são estritamente proibidas
Mecenato	apoio financeiro ou apoio material ou de serviços, a entidades nas áreas da educação, cultura, desporto e ação social culturais, para promoção das suas atividades	Nenhum apoio pode ser efetuado sem a autorização prévia do Conselho de Administração da empresa.
Patrocínio	técnica de comunicação e marketing que consiste no contributo, financeiro ou de outra natureza, de uma empresa (patrocinadora ou "sponsor") a um evento social, cultural ou desportivo, com vista a retirar daí um benefício direto: visibilidade dos valores da empresa patrocinadora e aumento da sua notoriedade.	Nenhum patrocínio pode ser efetuado sem a autorização prévia do Conselho de Administração da empresa.
Doações	contrato regulado nos artigos 940.º e ss. do Código Civil), pelo qual alguém (doador), por espírito de liberalidade e à custa do seu património, dispõe gratuitamente a favor de outrem (donatário) de uma coisa ou de um direito.	Nenhuma doação pode ser efetuado sem a autorização prévia do Conselho de Administração da empresa

- A concessão de patrocínios e doações não pode ser usada como meio de exercer influência ou pressão indevidas sobre qualquer decisão da entidade beneficiada.
- A atribuição de patrocínios e doações deve ser sempre transparente, íntegra e rigorosa.



PROCEDIMENTOS INTERNOS DE ALERTA

O RGPC impõe a adoção de canais de denúncia interna de atos de corrupção e infrações conexas, bem como a obrigação de dar seguimento às denúncias em conformidade com a lei de proteção do denunciante.

Para cumprimento desta imposição legal, e sem prejuízo dos canais de comunicação já existentes nas empresas do Grupo, foi criado um Canal de Denúncia específico para o *report* de situações conetadas com a prevenção e combate ao fenómeno da corrupção.

Assim, todos os colaboradores que tenham conhecimento ou fundada suspeita de situações que não cumpram as disposições legais e regulamentares em vigor bem como as regras previstas no presente Código devem reportar tais circunstâncias através do canal disponibilizado para o efeito pelo Grupo ARIANE, em <https://grupoariane.integrityline.com/frontpage>.

O mesmo RGPC estabelece que a adoção de canais de denúncia interna de atos de corrupção e infrações conexas se enquadra no âmbito da Diretiva (UE) 2019/1937, que estabelece o regime de proteção dos denunciantes, e que foi transposta para a ordem jurídica interna pela Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro.

Tal significa que atos de corrupção e infrações conexas também se integram no conceito de infração previsto na Lei nº 93/2021, podendo o denunciante beneficiar da respetiva tutela, desde que sejam preenchidos os seguintes requisitos:

- O denunciante esteja de boa-fé;
- O denunciante tenha fundamento sério para crer que as informações são verdadeiras aquando da denúncia ou da divulgação pública;
- A informação diga respeito a uma violação abrangida, *i.e.*, suscetível de denúncia;
- A denúncia seja efetuada através do meio de denúncia adequado.



No seguimento da denúncia, as estruturas de administração praticarão os atos internos adequados à verificação das alegações nela contidas, cumprindo todos os procedimentos e prazos definidos na lei para o efeito, nomeadamente no que respeita a:

- a) notificação ao denunciante da receção denúncia e prestação de informação, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes, forma e admissibilidade de uma denúncia externa;
- b) comunicação ao denunciante das medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação.

O denunciante pode requerer que a entidade lhe comunique o resultado da análise efetuada à denúncia e a respetiva conclusão.

O INCUMPRIMENTO DAS REGRAS DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS

As regras deste Código de Conduta Anticorrupção são de cumprimento obrigatório.

Qualquer ação ou omissão realizada em violação deste Código e das normas jurídicas que balizam e enquadram os ilícitos da corrupção e de outros comportamentos conexos é suscetível de dar origem à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo das consequências criminais, cíveis e/ou administrativas que lhe possam, igualmente, estar associadas.

É responsabilidade de cada colaborador - independentemente da função e cargo exercidos - assegurar o total cumprimento da Lei e de todos os termos deste Código e procurar orientação junto do Responsável pelo Cumprimento Normativo quando tenha dúvidas sobre os procedimentos a seguir.

Sanções disciplinares

Qualquer ação ou omissão realizada em violação das normas que compõem o figurino jurídico de prevenção e combate à corrupção e às infrações que lhe estão conexas, bem como dos princípios e regras constantes neste Código de Conduta Anticorrupção poderá dar conduzir à aplicação de sanções disciplinares, de acordo com os procedimentos estipulados no Código do Trabalho.

Ponderada a gravidade da infração, as circunstâncias em que a mesma foi praticada, o dolo ou a negligência que estiveram na sua génese e ao seu caráter pontual ou continuado, aos colaboradores infratores poderá ser aplicada uma das seguintes sanções disciplinares, previstas no artigo 328º do Código do Trabalho:

- 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 penais

Qualquer ação ou omissão realizada em violação das leis e regulamentos aplicáveis em matéria de luta contra a corrupção é, além disso, suscetível de constituir crime e, nessa medida, passível de aplicação de sanções penais ao colaborador e/ou à própria entidade patronal, regendo-se a responsabilidade criminal pelo disposto no Código Penal aprovado em anexo ao DL 48/95, de 15 de Março, na sua redação atual.

Nos termos do Código Penal, aprovado em anexo ao DL 48/95, de 15 de Março, na sua redação atual, e dos regimes penais específicos definidos pelos diplomas legais a que se alude na página 6 deste Código, os crimes de corrupção e as infrações conexas neles tipificadas são puníveis, em abstrato e consoante o enquadramento legal, com penas de multa e/ou com penas de prisão até um máximo de 12 anos.

Outras sanções

Para além de responsabilidade disciplinar e criminal inerente a qualquer conduta violadora do regime legal de prevenção da corrupção, o não cumprimento destas normas, poderá ainda conduzir à responsabilização administrativa ou cível dos infratores, com a consequente aplicação de multas, coimas e/ou indemnizações.

VIGÊNCIA E REVISÃO

A presente Política entra em vigor na data da sua aprovação e será revisto a cada três anos ou sempre que se justifique, nos termos do nº. 3 do artigo 7º. do DL 109-E/2021 de 09 de Dezembro.

A presente Política está disponível para consulta na intranet e nos sítios da Internet principais de cada uma das empresas do grupo.

*Yosi Edulio M. A.
Payse Brasil Almes*