

Código de conduta

ÍNDICE

MENSAGEM DO PRESIDENTE	3
I. UMA EMPRESA RESPONSÁVEL E COMPROMETIDA	5
1.1 Saúde, higiene e segurança	6
1.2 Igualdade de oportunidades e não-discriminação	7
1.3 Proibição de assédio	8
1.4 Proteção de dados pessoais	9
1.5 Proteção de informações confidenciais	10
1.6 Ser uma empresa socialmente responsável	11
1.7 Ser uma empresa de base solidária	13
1.8 Veracidade e exatidão das informações financeiras e contabilísticas	14
II. UMA EMPRESA ÉTICA COM INTEGRIDADE	15
2.1 Combate à corrupção e tráfico de influências	16
2.2 Conflitos de interesses	18
2.3 Presentes e convites	19
2.4 Consultores comerciais	20
2.5 Patrocínios	21
2.6 Relações comerciais com os nossos parceiros	22
2.7 Cumprimento da lei da concorrência	23
2.8 Participação na vida política	24
2.9 Utilização de ativos e recursos da empresa	25
SISTEMA DE DENÚNCIA	26
INFORMAÇÃO ADICIONAL	27

MENSAGEM DO PRESIDENTE



Numa altura em que o Grupo Saur está empenhado em projetos de crescimento, o sucesso duradouro destes projetos irá depender do comportamento de cada um de nós.

Há mais de 80 anos que os homens e as mulheres do Grupo Saur têm vindo a construir uma história comum de valores unificadores. Num contexto em que estão a crescer as expectativas das nossas partes interessadas em termos de ética, a nossa cultura corporativa construída em torno de valores sólidos, tem de ser obrigatoriamente mantida e reforçada. Esta é uma vantagem competitiva porque fortalece a confiança de todo o nosso ecossistema.

O nosso Código de Conduta formaliza os compromissos do Grupo e os comportamentos esperados dos colaboradores. O sucesso do nosso Grupo depende de cada um de nós aderir a estes princípios que devem orientar as nossas vidas diárias, onde quer que trabalhem e qualquer que seja o nosso cargo. Compromete-nos a comportar-nos de uma forma irrepreensível e exemplar, em todas as circunstâncias, no nosso local de trabalho, para com os nossos colegas e perante a sociedade.

O Conselho de Supervisão e a Comissão Executiva aprovaram formalmente este Código e apoiam a sua implementação por todos nós. Os órgãos de representação dos colaboradores foram informados do seu conteúdo e puderam expressar a sua opinião sobre o mesmo.

Este Código foi redigido num estilo simples e concreto para que cada um de nós o possa aceitar. Define uma linguagem comum para os nossos atos e decisões.

Não se pode esperar que as definições e os princípios do Código sejam exaustivos. O Grupo dispõe de procedimentos e instruções complementares que são referidos quando necessário.

Se observar qualquer conduta anormal ou invulgar fale sobre o assunto, chamando a atenção dos seus gestores ou recorra ao procedimento de denúncia.

Qualquer violação do nosso Código de Conduta dará origem a uma ação disciplinar. Qualquer não-conformidade é prejudicial ao nosso desempenho, expõe-nos a custos substanciais, prejudica a nossa reputação e é danoso para a nossa cultura corporativa.

Peço a cada um de vós que se juntem a mim e que prestem um compromisso pessoal de respeitar os nossos valores que são, principalmente, a transparência, a responsabilidade e o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis. Temos de conduzir o nosso negócio com integridade no interesse da nossa empresa.

Sei que posso contar convosco para alcançar as ambições de hoje e de amanhã, e agradeço-vos o vosso compromisso a favor da ética e conformidade.

► Patrick BLETHON, Presidente Executivo

LEMBRETE DOS PRINCIPAIS VALORES ÉTICOS DO GRUPO SAUR

A responsabilidade, o sentido de serviço, a transparência, a solidariedade e a proximidade fazem parte da cultura do Grupo Saur.

O Grupo está empenhado em respeitar estes valores e todos os valores relacionados com os direitos humanos, independentemente da atividade empresarial e do país em que esta atividade é conduzida.

As responsabilidades do Grupo incluem:

Os seus colaboradores: o Grupo afirma o seu compromisso de promover os princípios da igualdade de oportunidades e de respeito por todos. Compromete-se a implementar os recursos necessários para proteger a saúde e a segurança dos seus colaboradores e a garantir a proteção da privacidade.

Os seus acionistas: o Grupo supervisiona a transparência, sinceridade e a veracidade das suas informações financeiras.

Os seus clientes e consumidores: com os quais, respeitando todos os contratos assinados, o Grupo se compromete a prestar serviços de excelência com uma ênfase constante na melhoria do desempenho e da inovação, na contribuição para a preservação dos recursos e na gestão do nosso impacto ambiental.

Fornecedores e subcontratados: com os quais o Grupo se compromete a selecionar de forma imparcial pelo seu profissionalismo e respeito pelas questões ambientais e societárias. O Grupo exige-lhes que adotem, conforme e quando necessário, regras éticas, juntamente com práticas compatíveis com os nossos próprios valores.

Sociedade civil: o Grupo supervisiona o respeito pela cultura dos países em que opera e participa em ações de interesse geral, nomeadamente através da «Saur Solidarités». Além disso, em consulta com as autoridades locais, o Grupo pode participar em atividades de patrocínio para apoiar as regiões de acordo com um procedimento de aprovação predefinido.

(I)

UMA EMPRESA RESPONSÁVEL E COMPROMETIDA

1.1	Saúde, higiene e segurança -----	6
1.2	Igualdade de oportunidades e não-discriminação -----	7
1.3	Proibição de assédio -----	8
1.4	Proteção de dados pessoais -----	9
1.5	Proteção de informações confidenciais -----	10
1.6	Ser uma empresa socialmente responsável -----	11
1.7	Ser uma empresa de base solidária -----	13
1.8	Veracidade e exatidão das informações financeiras e contabilísticas -----	14



1.1 – Saúde, higiene e segurança

Garantir a saúde e segurança dos colaboradores e das partes interessadas externas é uma prioridade para o Grupo Saur.

↳ O GRUPO SAUR:

- Garante que as condições de trabalho nas suas instalações e locais de trabalho são higiénicas, saudáveis e seguras para os seus colaboradores e qualquer outra pessoa relacionada com o Grupo.
- Implementa formação adequada em saúde, segurança e higiene.
- Assegura que todas as regras de higiene, saúde e segurança aplicáveis sejam devidamente distribuídas a todos os interessados.
- Verifica regularmente a aplicação adequada das regras de higiene, saúde e segurança nos postos de trabalho e incentiva a partilha de experiências.
- Promove o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Garantam o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis, bem como as regras, políticas e procedimentos internos, onde quer que o Grupo funcione.
- Demonstrem práticas de higiene, saúde e segurança exemplares e não se envolvam em qualquer operação se as condições de segurança não forem adequadas.
- Participem nos programas de consciencialização e de formação em higiene, saúde e segurança do Grupo.
- Relatem qualquer comportamento, situação ou incidente que possa comprometer a segurança do seu ambiente de trabalho ou a dos seus colegas e desencadeiem as ações necessárias no âmbito das suas funções, formação e possibilidades.
- Recebam de forma positiva qualquer observação que vise melhorar a sua saúde e segurança, independentemente do seu cargo, função ou geografia.
- Demonstrem diálogo e propostas sobre a melhoria da prevenção de riscos.



1.2 – Igualdade de oportunidades e não-discriminação

Manter uma relação de confiança e construtiva entre o Grupo Saur e os seus colaboradores é particularmente importante, uma vez que os colaboradores são os principais intervenientes no desempenho do Grupo.

Os colaboradores do Grupo Saur provêm de uma variedade de ambientes e o Grupo Saur considera esta diversidade um dos seus maiores trunfos.

O crescimento e eficiência do Grupo Saur baseia-se na promoção dos recursos internos.

↳ O GRUPO SAUR:

- 
- Compromete-se a garantir que ninguém seja excluído de um procedimento de recrutamento ou entrevista ou do acesso a um estágio ou período de formação na empresa, que nenhum colaborador seja punido, demitido ou sujeito a qualquer medida discriminatória direta ou indireta, nomeadamente no que respeita à remuneração, medidas de divisão dos lucros ou de distribuição de ações, formação, reclassificação, atribuição, qualificação, classificação, promoção profissional, transferência ou renovação de contrato com fundamento na sua origem, sexo, moral, orientação sexual, identidade de género, idade, condição familiar, gravidez ou características genéticas, vulnerabilidade específica resultante da sua situação económica aparente ou conhecida do respetivo autor, filiação ou não filiação verdadeira ou suposta, a um grupo étnico, nação ou alegada raça, opiniões políticas, atividades sindicais ou mutualistas, exercício de um mandato eleitoral, convicções religiosas, aparência física, apelido de família, local de residência ou conta bancária, ou devido ao seu estado de saúde, perda de autonomia ou deficiência, capacidade de se expressar numa língua diferente do francês, ou qualquer outro fator, nos termos das leis e regulamentos em vigor em cada país onde o Grupo Saur opera.
 - Compromete-se a que nenhuma pessoa sofra ação disciplinar, seja dispensada ou sujeita a qualquer das medidas discriminatórias acima referidas devido ao exercício normal de um direito reconhecido (como o direito à greve) ou por ter testemunhado ou comunicado de boa fé atos ou factos discriminatórios que constituam uma contravenção ou um crime do qual possa ter tido conhecimento no exercício das suas funções.
 - Assinou a Carta da Diversidade que é um compromisso de condenar a discriminação no domínio do emprego e de trabalhar a favor da diversidade. Composta de seis artigos, esta Carta orienta a empresa na implementação de novas práticas, envolvendo todos os seus colaboradores e parceiros.
 - Foca-se em manter relações humanas que sejam exigentes e harmoniosas.
 - Não tolera qualquer forma de discriminação.
 - Exerce uma vigilância contínua no que diz respeito aos Direitos Humanos e às Liberdades Fundamentais.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Respeitem e cooperem com todos os colegas, sem distinção.
- Cumpram as disposições dos acordos empresariais relativos à igualdade de oportunidades, diversidade e à luta contra a discriminação aplicáveis nas entidades do Grupo.
- Reportem imediatamente qualquer conduta ou atitude discriminatória que lhes diga respeito ou a uma parte interessada do grupo, ao seu supervisor, representante dos recursos humanos e/ou através do sistema específico de denúncia.

1.3 – Proibição de assédio

Cada colaborador do Grupo tem o direito de ver os seus direitos e dignidade respeitados. Dentro do Grupo Saur, este princípio é um elemento fundamental da forma como trabalhamos.

Nenhum comportamento ou ação que possa infringir estes direitos é aceitável e, em particular, qualquer forma de assédio.

Nenhum colaborador deve ser sujeito a atos repetidos de assédio moral, que tenham o propósito ou efeito de degradar as condições de trabalho suscetíveis de infringir os seus direitos e dignidade, alterar a sua saúde física ou mental ou comprometer o seu futuro profissional.

Nenhum colaborador deverá ser sujeito a assédio sexual (que consiste em comentários ou comportamentos repetidos com conotações sexuais ou sexistas que violem a sua dignidade devido à sua natureza degradante ou humilhante, ou criem uma situação intimidatória, hostil ou ofensiva) ou qualquer outra situação semelhante, tal como definido pela legislação ou pelos regulamentos.

↳ O GRUPO SAUR:

- Procura manter um ambiente de trabalho em que os colaboradores são tratados com dignidade, decência e respeito. Os colaboradores devem poder trabalhar e aprender num ambiente seguro e solidário.
- Condena todas as formas de assédio, sejam estas morais ou sexuais.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Se comportem de forma a manter a qualidade deste ambiente de trabalho.
- Se abstenham de atitudes de assédio sob qualquer forma.
- Não forneçam quaisquer dados pessoais ou espalhem rumores maliciosos.
- Reportem imediatamente ao seu supervisor, representante dos recursos humanos e/ou ao sistema específico de denúncias qualquer conduta ou atitude que possa ser interpretada como assédio relativamente a ele ou a ela ou a uma parte interessada do Grupo.



1.4 – Proteção de dados pessoais

No contexto das atividades do Grupo Saur, a noção de dados pessoais deve ser entendida como qualquer informação que lhe seja confiada relativamente a um indivíduo identificado ou identificável, quer esse indivíduo seja um cliente, um colaborador, um candidato ou um parceiro.

Todos os colaboradores e terceiros com quem o Grupo Saur está envolvido têm direito a um tratamento justo dos seus dados e ao respeito pela sua vida privada. A proteção de dados pessoais garante a cada titular de dados um direito individual à informação e ao controlo (alteração, eliminação, etc.) sobre a utilização dos seus dados pessoais.

O Grupo Saur nomeou um DPO (Responsável pela Proteção dos Dados) para apoiar e aconselhar o Grupo e os seus colaboradores na proteção de dados pessoais.

↳ O GRUPO SAUR:

- Compromete-se a recolher e a processar dados pessoais apenas para fins específicos explícitos e legítimos e a mantê-los apenas o tempo necessário para esses fins, de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.
- Garante que estes dados são protegidos ao longo do seu ciclo de vida (desde a sua recolha até à sua destruição), incluindo quando a totalidade ou parte do processamento for confiada a um parceiro.
- Compromete-se a medir o potencial impacto das operações de processamento que implementa nos direitos e liberdades das pessoas em causa e a pesá-las contra os benefícios derivados do processamento.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Tomem consciência de todas as políticas e procedimentos do Grupo e os apliquem de forma cuidadosa.
- Ao manusear estes dados, ajam com cautela e tomem todas as precauções necessárias.
- Não realizem qualquer processamento para além dos fins comerciais expressamente mencionados nas políticas de processamento de dados do Grupo.
- Reportem imediatamente qualquer perda, alteração ou divulgação indesejada de dados pessoais ao seu supervisor, ao DPO do Grupo e/ou através do sistema específico de denúncia.
- Colaborem diligentemente em investigações, revisões e auditorias realizadas internamente, por um prestador de serviços externo ou pela autoridade de controlo.



1.5 – Proteção de informações confidenciais

No desempenho das suas funções, os colaboradores têm acesso a informações que fazem parte dos ativos do Grupo Saur.

Isto pode incluir informações financeiras, planos de negócios, informações técnicas ou de contabilidade ou dados pessoais sobre colaboradores, clientes, fornecedores ou sobre qualquer outro parceiro do Grupo.

Este património de informações é uma mais-valia, uma vez que garante o funcionamento e desenvolvimento do Grupo.

Qualquer violação da confidencialidade destas informações é suscetível de ter um efeito negativo e duradouro sobre o Grupo Saur e causar-lhe danos económicos e reputacionais.

Estas informações devem ser protegidas contra qualquer divulgação ilegítima, tanto dentro como fora do Grupo Saur.

↳ O GRUPO SAUR:

- Protege as informações confidenciais que lhe são confiadas e elas são processadas respeitando as regras de proteção aplicáveis à sua conservação, distribuição, reprodução ou destruição.
- Garante avaliar e controlar os riscos de violação da confidencialidade da informação.
- Promove os princípios da prudência, vigilância e confidencialidade ao nível de deveres.
- Garante que os colaboradores podem identificar facilmente a confidencialidade das informações em causa.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Estejam cientes de todas as políticas e procedimentos do Grupo e os apliquem cuidadosamente a fim de respeitar em todas as ocasiões a confidencialidade do património informativo do Grupo Saur.
- Não utilizem nem utilizem indevidamente qualquer oportunidade de negócio ou outras informações confidenciais às quais tenham acesso no exercício das suas funções para seu próprio benefício pessoal ou em benefício de terceiros.
- Tomem todas as precauções para proteger informações pertencentes ao Grupo Saur de serem divulgadas a pessoas fora da empresa ou a colaboradores que não estejam autorizados a recebê-las.
- Informem imediatamente o seu supervisor, Gestor de Segurança dos Sistemas de Informação da sua entidade e/ou através do sistema específico de denúncia sobre qualquer anomalia que possa indicar que a confidencialidade da informação possa ter sido afetada (perda, roubo ou distribuição a uma pessoa não autorizada).



1.6 – Ser uma empresa socialmente responsável

Através das suas atividades, o Grupo Saur é um participante na proteção do ambiente e no serviço público, historicamente ancorado nos territórios que serve.

A responsabilidade social do Grupo Saur é assim reforçada. Assume uma forma concreta dentro da empresa a ação a favor do progresso social, da proteção ambiental e do desempenho económico, e nos territórios, ao lado dos seus clientes para acompanhar as mudanças na sociedade, incutir inovação e responder a questões ambientais e sociais emergentes em conformidade com as regras da concorrência.

Como parte da sua abordagem de negócio responsável, o Grupo Saur estruturou o seu compromisso em torno de três pilares que suportam o seu roteiro de Responsabilidade Social Corporativa e orientam as ações diárias da empresa:

- proteger e salvaguardar a qualidade e a quantidade da água;
- desenvolver e apoiar os territórios;
- incentivar o desenvolvimento dos colaboradores.

↳ O GRUPO SAUR:

- Visa reduzir a pressão sobre os recursos e o impacto da sua atividade no ambiente, contribuir para o dinamismo das regiões onde opera e ser um vetor do progresso social, enquanto mantém o desempenho económico da empresa.
- Como um interveniente local, implementa esta abordagem em colaboração com as suas partes interessadas em benefício dos seus clientes e colaboradores.
- No interesse da transparência para com as suas partes interessadas, o Grupo reporta anualmente as suas conquistas ambientais e sociais e o seu desempenho em França e em todo o mundo.
- O Grupo Saur é signatário desde 2003 do Pacto Global, uma iniciativa internacional de compromisso voluntário com a responsabilidade social corporativa lançado em 2000 pelas Nações Unidas. Aderir ao Pacto Global significa partilhar a convicção de que as práticas empresariais baseadas num determinado número de princípios universalmente reconhecidos contribuirão para a emergência de um mercado global mais estável, justo e mais aberto e de sociedades prósperas e dinâmicas. O Grupo Saur está assim empenhado em apoiar e promover, no âmbito da sua esfera de influência, os 10 princípios universais do Pacto relativamente aos direitos humanos, às normas laborais, ao ambiente e à luta contra a corrupção. Todos os anos, o Grupo Saur comunica os seus compromissos e conquistas, no que diz respeito a estes princípios, no sítio web do Pacto Global.



- Comprometido com a defesa da água, o Grupo Saur faz naturalmente parte do contributo para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas para 2030. As atividades, políticas e ações do Grupo contribuem mais ou menos diretamente para todos os ODS, com impacto em 30% das 169 metas definidas nos 17 ODS. Embora, logicamente, o Grupo Saur tenha um impacto predominante no ODS 6 “Água Potável e Saneamento”, as suas ações são também priorizadas em torno de onze outros ODS com os seus desafios de responsabilidade social e inovação para os territórios.
- Com base no feedback das suas partes interessadas, o Grupo Saur reviu o seu roteiro de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) em 2020 com o objetivo de apoiar o seu posicionamento, defender a água, com um número cada vez mais exigente de nove compromissos apoiados por objetivos ambiciosos para 2025.

Pilar da estratégia de RSC do Grupo Saur	Governança	Ambiente	Social
Proteger e salvaguardar a qualidade e quantidade da água	1. Antecipar e respeitar as leis ambientais e os regulamentos relativos à água e aos ambientes aquáticos	2. Preservar os recursos hídricos	3. Promover o uso responsável da água
Desenvolvimento e apoio de territórios	4. Reforçar a relação de confiança e de co-construção com as nossas partes interessadas	5. Agir para a transição ecológica	6. Contribuir para os ecossistemas socioeconómicos locais
Encorajar o desenvolvimento dos colaboradores	7. Respeitar a ética empresarial e os direitos humanos	8. Apoiar o compromisso ecorresponsável dos colaboradores	9. Promover a inclusão e a diversidade

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Integrem preocupações sociais, ambientais e económicas nas suas ações, tendo em conta os interesses e os efeitos das suas interações com as partes interessadas do seu ecossistema.
- Garantam o cumprimento de todas as normas nacionais e internacionais.
- Reportem imediatamente ao seu supervisor e/ou através do sistema específico de denúncia qualquer ato ou comportamento, dentro da empresa ou de uma parte interessada, que seja contrário às regras do Grupo Saur.

1.7 – Ser uma empresa de base solidária

Para além do exercício das suas atividades comerciais, o Fundo de Doação do Grupo Saur, “Saur Solidarités”, está empenhado em apoiar as ações das associações locais que lutam contra a exclusão social e promovem o acesso à água e ao saneamento para as pessoas mais vulneráveis. Estas questões sociais, que são essenciais às condições de vida, estão no centro dos negócios do Grupo Saur e motivam o seu compromisso com a solidariedade.

↳ O GRUPO SAUR:

- Afirma, através do fundo de doação Saur Solidarités, o seu compromisso de apoiar iniciativas de interesse geral nos territórios de acordo com os seus valores de proximidade e solidariedade.
- Criou em 2014 o fundo Saur Solidarités cuja vocação é identificar projetos que contribuam para a qualidade de vida e apoiar o crescimento económico e social dos territórios em França e no estrangeiro.
- Apoia ações nas suas áreas de intervenção (água, engenharia, lazer) ou incentiva iniciativas de solidariedade locais para a integração social e profissional de pessoas que estão longe do mercado de trabalho ou que são portadoras de deficiência. Graças aos colaboradores presentes no terreno e aos patrocinadores dos projetos, a Saur Solidarités acompanha a dinâmica dos territórios franceses e estrangeiros. Além dos fundos concedidos aos projetos, a Saur Solidarités demonstra, por exemplo, que o Grupo Saur tem mais do que dinheiro para oferecer: tem o conhecimento, o desejo e o envolvimento dos colaboradores do Grupo.
- Apoia através da Saur Solidarités o seu compromisso para com a solidariedade nos 3 eixos seguintes:
 - Preservar o ambiente e promover o acesso à água e ao saneamento.
A Saur Solidarités apoia associações que melhoram as condições sanitárias através do acesso à água e ao saneamento em países em desenvolvimento ou em situações de emergência.
 - Apoiar a integração profissional e social das pessoas em dificuldades.
A fim de construir uma sociedade mais inclusiva, a Saur Solidarités apoia a igualdade de oportunidades e está comprometida com a luta contra a discriminação através da integração social e profissional de pessoas que estão longe do mercado de trabalho ou são portadoras de deficiência.
 - Colaboradores: a força motriz por detrás do compromisso do Grupo Saur com a solidariedade.
Cada projeto apoiado pela Saur Solidarités é acompanhado por um colaborador do Grupo Saur que se torna no seu patrocinador.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Contribuam com a sua experiência e conhecimentos para os projetos selecionados pela Saur Solidarités.
- Acompanhem a evolução da realização dos projetos apoiados pela Saur Solidarités.
- Garantam o benefício para as pessoas necessitadas.
- Informem regularmente a Saur Solidarités sobre o progresso dos projetos e comuniquem quaisquer outras informações necessárias para o bom acompanhamento do seu projeto.

1.8 – Veracidade e exatidão das informações financeiras e contabilísticas

O Grupo Saur pretende fornecer uma visão fiável, verdadeira e justa das suas atividades nos seus documentos de contabilidade e financeiros.

Todas as transações realizadas pelas entidades do Grupo Saur devem ser registadas nas contas destas entidades de forma transparente e em conformidade com as regras aplicáveis.

O Grupo Saur proíbe a falsificação de registos de contabilidade ou de qualquer documento de contabilidade ou financeiro.

Nenhum registo falso, infundado, incompleto ou enganador suscetível de induzir em erro qualquer contabilista ou pessoa responsável pelo controlo da gestão, pode ser transcrito para os livros de contabilidade do Grupo Saur e das suas entidades por qualquer razão. Agir desta forma é suscetível de constituir um crime e prejudicar a reputação do Grupo Saur e a confiança dos seus clientes e parceiros.

↳ O GRUPO SAUR:

- Garante, em conformidade com as suas obrigações legais e regulamentares, que as transações de contabilidade sejam totalmente registadas e com exatidão.
- Solicita anualmente aos auditores oficiais de contas que expressem uma opinião sobre a transparência e a exatidão das demonstrações financeiras das principais entidades do Grupo.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Se abstenham de prestar declarações falsas, falsificar um documento ou de comunicar informações incompletas ou imprecisas que possam induzir em erro qualquer contabilista ou pessoa responsável pelo controlo da gestão.
- Colaborem cuidadosa e diligentemente em investigações, revisões e auditorias de contas e registos financeiros, tanto internas como as feitas por um fornecedor externo.
- Reporte imediatamente ao seu supervisor, Departamento de Conformidade do Grupo, e/ou através do sistema específico de denúncia, qualquer facto ou prática destinado a produzir informações financeiras e contabilísticas imprecisas e/ou enganosas.



(II)

UMA EMPRESA ÉTICA COM INTEGRIDADE

2.1	Combate à corrupção e tráfico de influências -----	16
2.2	Conflitos de interesses -----	18
2.3	Presentes e convites -----	19
2.4	Consultores comerciais -----	20
2.5	Patrocínios -----	21
2.6	Relações comerciais com os nossos parceiros -----	22
2.7	Cumprimento da lei da concorrência -----	23
2.8	Participação na vida política -----	24
2.9	Utilização de ativos e recursos da empresa -----	25



2.1 – Combate à corrupção e tráfico de influências

A corrupção é o ato de oferecer, propor, dar, solicitar ou aceitar qualquer vantagem, independentemente do seu valor ou forma, de modo a executar ou abster-se de executar um ato que se insira ou seja facilitado pelas funções do seu beneficiário. É proibido e punível nos setores público e privado.

A corrupção pode assumir muitas formas, tanto financeiras como não financeiras (incluindo presentes, convites, ofertas de emprego, incluindo estágios, serviços ou vantagens de qualquer tipo).

A corrupção pode ser direta ou indireta através de um terceiro (agente ou consultor comercial).

O tráfico de influências é o ato de oferecer, solicitar, aceitar ou dar qualquer vantagem a uma pessoa para que ele ou ela utilizem a sua influência real ou suposta para obter contratos ou qualquer outra decisão favorável de uma autoridade ou administração pública francesa ou estrangeira.

Os pagamentos de facilitação que possam assegurar ou acelerar formalidades administrativas (autorizações, licenças, vistos, desalfandegamento, etc.) são estritamente proibidos, mesmo que sejam de pouco valor, exceto nos casos em que a integridade física do colaborador em causa esteja ameaçada.

Estes comportamentos são ilegais e podem resultar em pesadas sanções, tanto para os colaboradores envolvidos como para as empresas do Grupo Saur em causa.

Estas sanções podem ser de natureza administrativa, disciplinar, financeira e/ou criminal.

↳ **THE SAUR GROUP:**

- Compromete-se a cumprir os regulamentos aplicáveis em todos os países onde o Grupo opera e a não cometer qualquer ato que possa ser considerado corrupção ou tráfico de influências tanto no setor público como no privado.
- Implementa um sistema abrangente de prevenção e combate à corrupção e ao tráfico de influências, incluindo políticas e procedimentos internos.
- Fornece formação para sensibilizar para os potenciais riscos da corrupção ou de tráfico de influências.

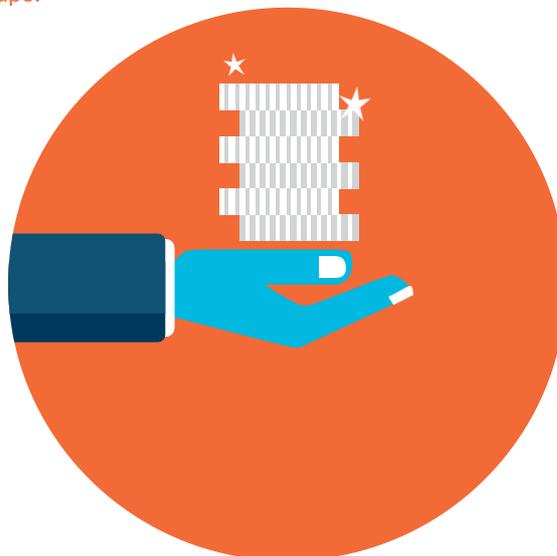
↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Apoiem todas as políticas e procedimentos internos estabelecidos para prevenir e combater a corrupção e o tráfico de influências.
- Cumpram os regulamentos relativos aos contratos públicos.
- Não se envolvam em nenhum comportamento que possa ser interpretado como suborno ou tráfico de influências em qualquer momento no decurso dos seus negócios (antes, durante e depois).
- Se recusem a oferecer, propor, dar ou solicitar qualquer vantagem de qualquer valor ou forma a uma pessoa pública ou privada para esta executar ou abster-se de realizar qualquer ato que esteja dentro do âmbito ou facilitado pelas suas funções.
- Se recusem a solicitar, receber ou aceitar qualquer benefício em troca de se absterem de exercer ou exercerem qualquer ato relacionado com as suas funções dentro do Grupo Saur.
- Estarem particularmente atentos nas suas relações com funcionários públicos ou representantes de uma administração, representantes de uma autoridade local e de outros agentes públicos de uma organização francesa ou internacional estrangeira.
- Sigam a formação disponibilizada sobre os temas de combate à corrupção e ao tráfico de influências.
- Reportem imediatamente ao seu gestor e/ou Departamento de Conformidade do Grupo, em particular através do sistema específico de denúncia, qualquer facto ou prática que possa ser qualificada como corrupção ou tráfico de influências de que tenham conhecimento e qualquer situação em que lhes seja solicitado para darem ou receberem uma vantagem indevida.

Exemplos

Aqui estão alguns exemplos de comportamentos a evitar:

- Atribuição de uma missão a uma empresa de consultoria ambiental em troca de parecer favorável no âmbito de um concurso público de água e saneamento.
- Oferecer um emprego a um colaborador de um concorrente no setor da água em troca de informações confidenciais.
- Pagamento de um montante em dinheiro a um funcionário local eleito em troca de um aumento do preço da água num território.
- Aceitação de um pedido de serviços gratuitos em troca da renovação de um contrato de trabalho.
- Disponibilização de ativos do grupo para benefício pessoal de um cliente para influenciar a sua opinião.
- Pagamento de uma pequena quantia em dinheiro para acelerar um procedimento administrativo.
- Conceder uma vantagem a um terceiro para influenciar um presidente da câmara para obter uma decisão favorável para o Grupo.



2.2 – Conflitos de interesses

Tendo em conta o dever de lealdade que os colaboradores têm perante o Grupo Saur, as suas decisões devem ser tomadas exclusivamente no interesse do Grupo, utilizando um juízo objetivo independente dos seus interesses pessoais, quer sejam diretos ou indiretos.

Existe um conflito de interesses quando os interesses pessoais (ou os das pessoas próximas do colaborador) podem interferir com os do Grupo ou prejudicar a independência de julgamento ou a integridade profissional do colaborador em causa.

Um conflito de interesses, potencial ou real, é suscetível de gerar um risco de corrupção e/ou prejudicar a reputação do Grupo Saur e dos colaboradores em causa.

↳ O GRUPO SAUR:

- Implementou um sistema para evitar situações em que os interesses pessoais dos seus colaboradores possam interferir com os do Grupo.
- Reconhece que os colaboradores podem, dependendo do seu contrato de trabalho, exercer atividades comerciais ou outras fora das suas funções com o Grupo, desde que estas não deem origem a um conflito de interesses.
- Compromete-se a agir de boa-fé em relação aos seus colaboradores.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Respeitem o seu dever de lealdade e a sua obrigação de agir de boa fé.
- Identifiquem possíveis situações que possam constituir conflitos de interesses.
- Se abstenham de influenciar ou intervir em qualquer tomada de decisão, discussão ou ação relacionada com um processo ou operação em que exista um potencial ou comprovado conflito de interesses, financeiro ou não financeiro, direto ou indireto.
- Informem imediatamente o seu supervisor e/ou o Departamento de Conformidade do Grupo de qualquer situação em que exista ou seja suscetível de existir um interesse pessoal direto ou indireto, quer para si próprio, quer para um familiar.
- Se abstenham de agir até que a situação do conflito de interesses tenha sido investigada e tenham sido informados do plano de ação adequado.

Exemplos

Exemplos de situações que podem constituir um conflito de interesses:

- Um dos meus parentes trabalha como subempreiteiro para o Grupo.
- A minha filha está a fazer um estágio numa empresa de consultoria ambiental que tem uma relação comercial com o Grupo.
- Sou acionista maioritário de um fornecedor de tubos para o Grupo.
- O meu irmão é um funcionário eleito local num município que em breve vai fazer concursos para água e saneamento.

2.3 – Presentes e convites

Os presentes (qualquer bem ou serviço oferecido sem compensação) e convites (refeições, bilhetes para eventos desportivos, entretenimento, viagens) oferecidos ou recebidos pelos colaboradores do Grupo Saur devem cumprir a legislação aplicável, bem como com as regras e procedimentos internos do Grupo. Em determinados casos, podem constituir atos de corrupção ou de tráfico de influências.

Oferecer ou receber um presente ou um convite é suscetível de influenciar direta ou indiretamente a opinião ou as decisões do destinatário.

↳ O GRUPO SAUR:

- Implementou uma política interna que rege estritamente os presentes e convites, bem como o compromisso e o controlo das despesas.
- Proíbe estritamente todos os presentes e convites concedidos direta ou indiretamente que possam ser interpretados como compensação ou com o objetivo de obter, recompensar ou influenciar uma relação comercial ou uma decisão favorável ao Grupo.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Apoiem os princípios e as regras da política do Grupo em matéria de presentes e convites.
- Nunca ofereçam presentes ou convites para obter, recompensar ou influenciar uma relação comercial ou uma decisão favorável ao Grupo.
- Informem imediatamente o seu supervisor de quaisquer presentes e convites recebidos.
- Recusem ou devolvam o referido presente ou convite de valor superior ao previsto na política do Grupo sobre o assunto ou se isso for solicitado pelo seu superior.
- Em caso de dúvida, perguntem ao respetivo supervisor ou ao Departamento de Conformidade sobre a possibilidade de dar ou receber um presente.

Exemplos

Aqui estão alguns exemplos de comportamentos a evitar:

- Propor um presente a um cliente municipal com o objetivo de obter uma decisão favorável.
- Convite ao presidente da Associação da Água para um prestigiado restaurante com o objetivo de obter um cálculo favorável das sanções relacionadas com um contrato.
- Convite para uma viagem em troca de um serviço fictício ou encomenda não adaptada às necessidades.
- Convite de um colaborador a um fornecedor para um evento desportivo com o objetivo de influenciar a sua opinião sobre um concurso para o fornecimento de contadores de água.



2.4 – Consultores comerciais

Como parte da sua estratégia de crescimento, o Grupo Saur está interessado em novos territórios e pode utilizar excepcionalmente consultores comerciais para ajudar no seu desenvolvimento. A utilização de consultores comerciais pode expor o Grupo a vários riscos, em particular no que diz respeito à corrupção e ao tráfico de influências.

A utilização de consultores comerciais é, por conseguinte, estritamente regulamentada por um sistema criado dentro do Grupo.

↳ **O GRUPO SAUR:**

- Está em conformidade com os regulamentos aplicáveis relativos à utilização de consultores comerciais.
- Desenvolveu uma política específica que detalha os controlos e medidas a observar antes de qualquer uma das entidades do Grupo considerar a contratação de um consultor comercial.

↳ **O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:**

- Sigam os princípios e as regras da política do Grupo sobre os consultores comerciais.
- Se assegurem que os futuros consultores comerciais cumprem as leis e regulamentos aplicáveis e os princípios éticos estabelecidos no Código de Conduta do Grupo.
- Apliquem, a política específica existente no Grupo em caso de recurso a consultores comerciais e a cumpram estritamente.

Exemplos

Aqui estão alguns exemplos de comportamentos a evitar:

- Seleção de um consultor comercial que não satisfaça todos os requisitos de integridade.
- Utilização de um consultor comercial imposto por um funcionário local eleito ou um potencial cliente.
- Utilização de um consultor comercial para oferecer uma vantagem indevida a um Presidente de uma comunidade de cidades.
- Falta de reporte e rastreabilidade das ações realizadas pelo consultor comercial do Grupo.



2.5 – Patrocínios

Os patrocínios referem-se a qualquer ação empreendida pelo Grupo Saur sob a forma de patrocínio ou patronato.

O patrocínio é definido como uma parceria em que o Grupo fornece apoio material (financeiro ou em espécie) a uma iniciativa, evento, pessoa ou organização com vista a obter um benefício direto em troca através de, por exemplo, publicidade ou promoção do Grupo ou dos seus produtos.

O patronato é definido como qualquer apoio material (doações de propriedade ou bens, empréstimos de bens ou pessoas) ou apoio financeiro (contribuições em numerário, taxas de adesão, etc.) fornecidos numa base desinteressada, sem qualquer consideração direta ou indireta pelo Grupo, a uma instituição de caridade ou a uma entidade jurídica para o exercício de atividades de interesse geral e/ou utilidade pública.

Um patrocínio pode ser uma ação local de relações públicas que visa, acima de tudo, aprofundar as nossas raízes territoriais e contribuir para o desenvolvimento social dos territórios, ou uma parceria institucional. Os patrocínios são selecionados pela sua consistência com o nosso posicionamento e valores e a sua capacidade de fortalecer a imagem do Grupo Saur.

Em nenhuma circunstância uma ação de patrocínio pode ser a contrapartida de uma vantagem comercial.

↳ O GRUPO SAUR:

- Compromete-se a não participar em quaisquer patrocínios impostos por um terceiro no contexto das relações comerciais que o Grupo mantém ou procura desenvolver como, por exemplo, no contexto de respostas a concursos.
- Contrata todos os patrocínios e assegura a sua execução de acordo com um acordo escrito.
- Compromete-se a cumprir os regulamentos em vigor relativamente a patrocínios.
- Desenvolveu uma política específica que detalha os controlos e medidas a observar antes de qualquer uma das entidades do Grupo considerar o estabelecimento de um patrocínio.

O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- ↳ Apoie os princípios e as regras da política de patrocínios do Grupo.
- Não se comprometam com patrocínios com o propósito de obter, recompensar ou influenciar uma relação comercial ou uma decisão favorável ao Grupo.

Exemplos

Aqui estão alguns exemplos de comportamentos a evitar:

- Financiamento de uma associação local para obter um contrato de saneamento.
- Aceitação de um pedido de patrocínio de um clube desportivo no âmbito de um concurso de água.
- Seleção de um beneficiário de uma ação de patrocínio pela sua proximidade com um funcionário eleito ou um colaborador.

2.6 – Relações comerciais com os nossos parceiros

No âmbito das suas atividades, o Grupo Saur e os seus colaboradores estão em contacto com terceiros de naturezas e perfis muito diferentes (clientes, fornecedores, parceiros comerciais, etc.).

As relações comerciais com terceiros são essenciais para o sucesso do Grupo. Elas baseiam-se nos princípios de imparcialidade, justiça, lealdade e boa fé.

Qualquer relação com um terceiro é vinculativa do Grupo e requer particular vigilância antes de iniciar essa relação e ao longo da relação.

↳ O GRUPO SAUR:

- Compromete-se a respeitar os compromissos assumidos no contexto das suas relações com terceiros.
- Seleciona objetivamente os seus fornecedores e parceiros de negócio com base na sua reputação, qualidade dos seus serviços e no seu compromisso de agir em conformidade com os regulamentos em vigor.
- Cumpre todos os regulamentos relativos às relações comerciais.
- Convida os seus clientes, fornecedores e parceiros de negócio a respeitarem os princípios estabelecidos no presente Código de Conduta.
- Desenvolve procedimentos internos específicos que detalham os controlos e as medidas a seguir antes de qualquer uma das entidades do Grupo formalizar um compromisso com um terceiro.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Apoiem os regulamentos relativos às relações comerciais.
- Apoiem os princípios e regras das políticas de avaliação de terceiros aplicáveis do Grupo.
- Demonstrem transparência e objetividade em processos de concurso e selecionem parceiros de negócio com base em critérios objetivos e transparentes.

Exemplos

Aqui estão alguns exemplos de comportamentos a evitar:

- Seleção de um fornecedor de produtos para tratamento da água em troca de vantagens indevidas.
- Solicitação de benefícios por um colaborador em troca de encomendas fictícias.
- Referência de um fornecedor imposta por um funcionário eleito no contexto de concursos para água e saneamento sem verificar a sua experiência e a capacidade.
- Aceitação pelo grupo de serviços indevidos prestados por terceiros em benefício de um cliente.



2.7 – Cumprimento da lei da concorrência

É do nosso interesse trabalhar numa área onde as práticas comerciais são reputadas. Isto reforça a confiança dos nossos parceiros.

O Grupo Saur é a favor de uma concorrência justa entre todos os intervenientes no mercado em conformidade com a lei da concorrência.

Qualquer prática anticoncorrência expõe o Grupo e todas as partes interessadas envolvidas a sanções financeiras muito significativas.

↳ O GRUPO SAUR:

- Proíbe qualquer prática anticoncorrência e especificamente qualquer acordo ilícito de qualquer tipo, incluindo acordos, planos, preparativos ou comportamentos coordenados entre concorrentes relativos a preços, territórios, clientes e/ou quotas de mercado.
- Baseia as suas escolhas e decisões de compra em critérios objetivos.
- Implementa um sistema de prevenção e combate a práticas anticoncorrência, incluindo:
 - Um programa de formação e sensibilização para os riscos potenciais das práticas anticoncorrenciais entre os seus colaboradores mais expostos.
 - Um guia prático da lei da concorrência no contexto do Código de Conduta.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Cumpram as disposições legais e regulamentares relativas à lei da concorrência, bem como os princípios definidos pelo Grupo.
- Não se envolvam ou participem em discussões formais ou informais com concorrentes, nas quais sejam trocadas informações confidenciais, particularmente no que se refere à estratégia no âmbito de concursos.
- Não utilizem métodos ilegais ou injustos para recolher informações sobre um concorrente ou um mercado.
- Informem imediatamente o seu superior e/ou Departamento de Conformidade do Grupo, em particular através do sistema específico de denúncia, sobre qualquer situação da qual tenham conhecimento em que o Grupo ou um dos seus colaboradores esteja envolvido em ações contrárias à lei da concorrência.

Exemplos

Aqui estão alguns exemplos de comportamentos a evitar:

- Troca de informações estratégicas durante uma reunião numa associação profissional.
- Acordo com um concorrente para fixar preços num concurso de água e saneamento.
- Partilhar um contrato de trabalho com um concorrente.
- Ação concertada para impedir a entrada de um novo concorrente na indústria da compostagem.

2.8 – Participação na vida política

No decurso das suas atividades, o Grupo interage com representantes de administrações, comunidades e/ou funcionários eleitos. Os seus colaboradores também podem participar em atividades políticas a título pessoal. É essencial, no interesse do Grupo e dos colaboradores em causa assegurar que estas situações não levem à corrupção, ao tráfico de influências e/ou a conflitos de interesses.

↳ O GRUPO SAUR:

- Não faz quaisquer contribuições para partidos políticos, pessoas envolvidas na política e organizações afins.
- Não tem como objetivo apoiar quaisquer candidatos.
- Pode ser solicitado para exprimir o seu ponto de vista sobre questões de interesse legítimo para o Grupo.
- Respeita os compromissos dos seus colaboradores que, enquanto cidadãos, participam em atividades públicas a nível local, nacional ou internacional.
- Convida os seus colaboradores a declararem qualquer cargo eletivo.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Se comprometam a cumprir as disposições relacionadas com os representantes locais do Grupo eleitos.
- Realizem quaisquer atividades políticas fora do Grupo e o façam a título estritamente privado sem utilizar recursos do Grupo.
- Garantam que os seus mandatos eleitorais não criam um risco de conflito de interesses e se abstenham de tomar qualquer posição a favor do Grupo ou contra um dos seus concorrentes.



2.9 – Utilização de ativos e recursos da empresa

Os ativos e recursos da empresa incluem instalações industriais, equipamentos, recursos financeiros, marcas comerciais e bens protegidos por direitos de propriedade industrial, o nosso conhecimento, segredos comerciais e industriais e as informações confidenciais do Grupo Saur.

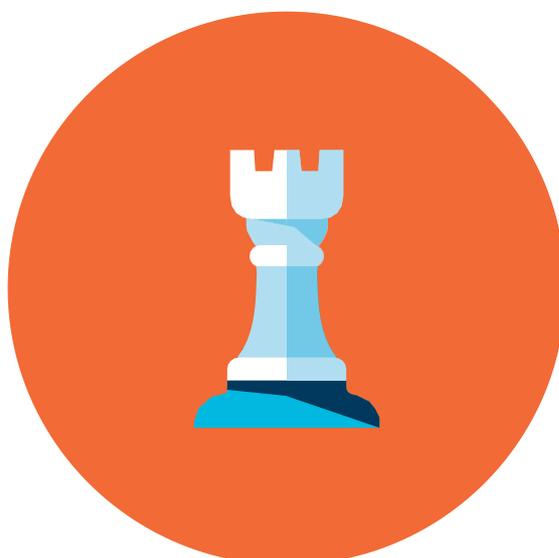
Estes ativos constituem uma alavanca essencial para a sustentabilidade e o desenvolvimento do Grupo e devem ser protegidos.

↳ O GRUPO SAUR:

- Fornece aos seus colaboradores recursos em linha com o seu perfil de colaborador para que estes possam realizar as suas missões e objetivos profissionais com segurança.

↳ O GRUPO SAUR ESPERA QUE TODOS OS COLABORADORES:

- Tomem conta dos bens e recursos da empresa e os protejam de perdas, danos e roubos.
- Utilizem adequadamente os bens e recursos à sua disposição.
- Não se apropriem de nenhum dos bens do Grupo para seu uso pessoal.
- Não forneçam ou disponibilizem nenhum dos ativos do Grupo a terceiros para obter uma vantagem indevida.
- Não utilizem qualquer patente, conhecimentos ou oportunidade de negócio a que tenham acesso no exercício das suas funções com o Grupo para seu próprio benefício pessoal ou para concorrer com o Grupo.
- Devolvam os ativos e recursos da empresa em caso de cessação das suas atividades ou do contrato de trabalho.



SISTEMA DE DENÚNCIA



Quando um colaborador é confrontado ou observa uma situação suscetível de caracterizar uma violação do Código de Conduta ou uma violação de uma obrigação legal ou regulamentar, pode denunciá-la ao seu supervisor e/ou Departamento de Conformidade, em particular através do sistema específico de denúncia criado pelo Grupo.

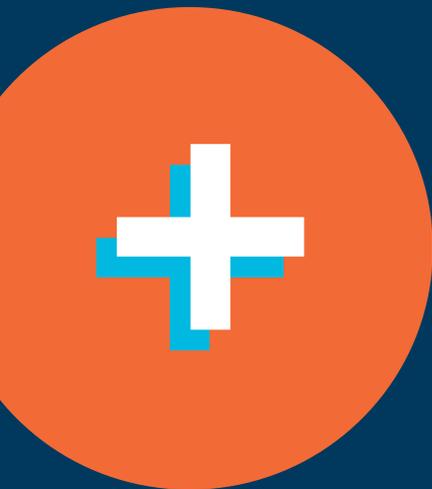
Cada colaborador é encorajado, dentro dos seus meios, a ajudar outros colaboradores na resolução de dificuldades que possam enfrentar. Um supervisor que seja solicitado para ajudar ou que relate comportamentos impróprios deve responder adequadamente à situação.

Nenhum colaborador pode ser penalizado ou sujeito a qualquer medida discriminatória direta ou indireta por ter testemunhado de boa fé factos do seu conhecimento pessoal que sejam contrários aos princípios do Código de Conduta ou aos regulamentos aplicáveis.

O Grupo reafirma a proteção dos denunciantes em caso de utilização do sistema de denúncia.

O sistema de denúncia é apresentado na intranet do Grupo.

INFORMAÇÃO ADICIONAL



↳ SANÇÕES E SISTEMA DISCIPLINAR

Qualquer violação do Código de Conduta por parte dos colaboradores do Grupo Saur pode dar origem a sanções proporcionais às infrações observadas, incluindo medidas disciplinares que podem ir até ao despedimento, sem prejuízo de eventuais ações perante os tribunais civis e/ou penais.

Quaisquer medidas disciplinares são tomadas no estrito cumprimento dos regulamentos locais em matéria de direito laboral.

As medidas disciplinares que possam ser tomadas contra os colaboradores são as previstas no manual do colaborador ou equivalente.

Este Código de Conduta não pretende enumerar todos os compromissos do Grupo Saur nem definir todos os comportamentos a adotar.

Ele não substitui as várias Orientações, Políticas e Procedimentos do Grupo que podem lidar de forma mais específica ou abrangente com determinados assuntos abordados neste Código de Conduta.

Este documento pode ser alterado ou adaptado se necessário devido a alterações na legislação em vigor e/ou alterações dentro do Grupo.

Anexo – Portugal¹

O presente Anexo procede à identificação das sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas, bem como à identificação das sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras contidas no Código de Conduta, nos termos previstos no Regime Geral da Prevenção da Corrupção (“RGPC”), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Sanções Criminais

De acordo com o RGPC, 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, entre outros, no Código Penal, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro.

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

Tipo legal	Descrição Penas	Diploma
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>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 360 dias (entre € 1.800 e € 180.000²).</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.</p>	Código Penal Art.º 374.º
Corrupção passiva	<p>O funcionário que 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 a prática de um qualquer ato ou omissão no exercício das suas funções, ainda que a ação ou omissão não implique a violação dos deveres do cargo.</p> <p>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 8 anos.</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000.</p>	Código Penal Art.º 373.º

¹ O presente Anexo faz parte integrante do Código de Conduta, sendo aplicável exclusivamente às Empresas do Grupo com sede/sucursal em Portugal.

² Os montantes dos intervalos (mínimos e máximos) da pena de multa indicados no presente Anexo são calculados por referência ao número máximo de dias de multa previsto.

Anexo – Portugal

Tipo legal	Descrição Penas	Diploma
Recebimento indevido de vantagem	<p>O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, 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, que não lhe seja devida.</p> <p>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias (entre € 3.000 e € 300.000).</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.</p>	Código Penal Art.º 372.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>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias (entre € 1.800 e € 180.000).</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 360 dias, entre € 36.000 e € 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>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 8 anos.</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 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
Corrupção passiva no setor privado	<p>Quem [trabalhador do setor privado], 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 um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p> <p>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 8 anos ou pena de multa até 600 dias (entre € 3.000 e € 300.000).</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 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 8.º

Anexo – Portugal

Tipo legal	Descrição Penas	Diploma
Corrupção ativa no setor privado	<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>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias (entre € 3.000 e € 300.000).</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.</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 9.º
Peculato	<p>O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.</p> <p>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 8 anos.</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000.</p>	Código Penal Art.º 375.º
Participação económica em negócio	<p>1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar.</p> <p>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.</p>	Código Penal Art.º 377.º
Concussão	<p>O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.</p> <p>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 8 anos.</p> <p>As pessoas coletivas não podem ser condenadas pela prática deste crime.</p>	Código Penal Art.º 379.º
Abuso de poder	<p>O funcionário que abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.</p> <p>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>As pessoas coletivas não podem ser condenadas pela prática deste crime.</p>	Código Penal Art.º 382.º

Anexo – Portugal

Tipo legal	Descrição Penas	Diploma
Denegação de justiça e prevaricação	<p>O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.</p> <p>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 8 anos ou pena de multa até 120 dias (entre € 600 e 60.000 €).</p> <p>As pessoas coletivas não podem ser condenadas pela prática deste crime.</p>	Código Penal Art.º 369.º
Tráfico de influência	<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, com o fim de obter uma qualquer decisão lícita ou ilícita favorável; 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, com o mesmo fim.</p> <p>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 240 dias (entre € 1.200 e € 120.000).</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.</p>	Código Penal Art.º 335.º
Branqueamento	<p>Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou 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>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 16 anos.</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 1920 dias, entre € 192.000 e € 19.200.000.</p>	Código Penal Art.º 368.º-A
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção	<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>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 8 anos.</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000 ou, mesmo, com pena de dissolução.</p>	DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 36.º

Anexo – Portugal

Tipo legal	Descrição Penas	Diploma
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>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 200 dias (entre € 1.000 e € 100.000).</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000 ou, mesmo, com pena de dissolução.</p>	DL 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>No caso das pessoas singulares, é punível com pena de prisão até 6 anos e pena de multa até 200 dias (entre € 1.000 e € 100.000).</p> <p>No caso das pessoas coletivas, é punível com pena de multa até 720 dias, entre € 72.000 e € 7.200.000 ou, mesmo, com pena de dissolução.</p>	DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 37.º

Às pessoas singulares podem também ser aplicadas, nomeadamente, penas de proibição do exercício de função; às pessoas coletivas podem também ser aplicadas penas acessórias como a interdição do exercício de atividade, a proibição de celebração de certos contratos, a proibição de obtenção de subsídios ou a publicidade da decisão condenatória.

Sanções Disciplinares

Para além das sanções criminais que possam resultar da violação das normas constantes do Código de Conduta, poderão ser aplicadas, em função da gravidade da(s) infração(ões) e da culpabilidade do funcionário, as seguintes sanções disciplinares:

- i) Repreensão;
- ii) Repreensão registada;
- iii) Sanção pecuniária;
- iv) Perda de dias de férias;
- v) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- vi) Despedimento sem indemnização ou compensação.