

PLANO DE PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO E DE INFRAÇÕES CONEXAS



S TEAM CONSULTING, UNIPessoal LDA

Versão de 25 de junho de 2024

Handwritten signature or initials in black ink, consisting of a stylized 'L' followed by a circular mark containing a signature.

Índice

1. Introdução	3
2. Sumário do documento	4
3. Enquadramento do Plano anti corrupção	5
3.1. Geral	5
3.2. Definições	5
3.3. Âmbito da aplicação	5
3.4. Finalidade	5
3.5. Entrada em vigor	6
3.6. Códigos e instrumentos internos relacionados com o Plano anti-CIC	6
4. Plano anti corrupção (generalidades)	6
4.1. Finalidade e âmbito da aplicação do Plano anti corrupção	6
4.2. Princípios e orientações fundamentais	7
4.3. Prevenção da corrupção / Áreas de atividade da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas	8
4.4. Obrigação de manutenção de registos	9
4.5. Envolvimento com clientes	10
5. Plano anti corrupção (medidas concretas)	11
5.1. Resumo do Plano de Prevenção de CIC da S TEAM CONSULTING	11
5.2. Princípios e requisitos	12
5.3. Pontos-chave anti CIC, principais funções e responsabilidades	12
5.4. Principais controlos e responsabilidades de alto nível	13
5.5. Estrutura de Controlo Interno Anti-CIC	14
5.6. Implementação da Estrutura de Controlo	15
5.7. Medidas de prevenção de CIC	15
5.8. Avaliação dos Riscos (prevenção)	15
5.9. Controlos internos (prevenção e deteção)	16
5.10. Formação e Sensibilização de CIC (prevenção, deteção e dissuasão)	17
5.11. Monitorização de CIC (deteção e dissuasão)	18
5.12. Reporte e denúncia de CIC (deteção, dissuasão e resposta)	18
5.13. Aplicação de Medidas Imediatas (deteção, dissuasão e resposta)	19
6. Exceções, Procedimento e Sanções	20
6.1. Exceções	20
6.2. Procedimento Disciplinar e Sanções	20
6.3. Procedimento Criminal	20
Anexo I - Organograma Trivalor	
Anexo II – Organograma interno da S TEAM CONSULTING, UNIPessoal LDA	
Anexo III – Sanções Disciplinares, sanções criminais e Orientações Práticas	

PLANO DE PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO E DE INFRAÇÕES CONEXAS

1. Introdução

A **S TEAM CONSULTING, UNIPESSOAL LDA** NIPC 514014032 (doravante **S TEAM CONSULTING**) é uma sociedade cujo capital social é integralmente detido pela TRIVALOR - SOCIEDADE GESTORA DE PARTICIPAÇÕES SOCIAIS, S.A., NIPC 502145820– cf. **Anexo I** Organograma Trivalor.

O presente Plano visa dar concretização e desenvolvimento aos princípios de atuação e aos deveres enunciados no Código de Ética e Conduta do Grupo TRIVALOR no qual está integrada a **S TEAM CONSULTING**.

Carnaxide, 25 de junho de 2024

A Gerência



Raúl Gaudêncio Franco Martins Leitão



Marta de Sousa Carvalho da Cunha

2. SUMÁRIO DO DOCUMENTO

A quem se aplica?	À S TEAM CONSULTING , bem como a todos os seus Colaboradores, incluindo prestadores de serviços externos.
Qual o objetivo?	Prevenção, deteção e dissuasão da corrupção e de infrações conexas A S TEAM CONSULTING exige que os seus Colaboradores cumpram este Plano e que os seus Gerentes e Diretores apoiem e promovam o mesmo junto das suas equipas.
Quais os princípios?	<ul style="list-style-type: none"> • Uma cultura de honestidade e ética; • Avaliação eficaz dos riscos de corrupção e infrações conexas; • Controlo interno ativo; • Sensibilização e formação; • Sanção, em caso de infração.
Como e quando cumprir?	<ul style="list-style-type: none"> • Denunciar e/ou reportar, logo que tome conhecimento, ou suspeite de qualquer prática relacionada com potencial corrupção ou infração conexas.
A quem notificar as violações?	<ul style="list-style-type: none"> • Internamente: Colaborador → Chefia direta → Gerência. • Auditoria Interna da Trivalor; • Linha de comunicação de irregularidades (Whistleblowing).
Consequências do incumprimento?	<p>Qualquer colaborador que tenha violado este Plano ficará sujeito a procedimento disciplinar que poderá culminar na aplicação das sanções disciplinares descritas no Anexo III.</p> <p>Qualquer suspeita de prática que possa constituir crime de corrupção ou infração conexas dará lugar a participação criminal. As sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas estão indicadas no Anexo III.</p>
Políticas internas e/ou procedimentos relacionados com o Plano de Prevenção de corrupção e infrações conexas	<ul style="list-style-type: none"> • Código de Ética e Conduta Trivalor disponível em https://www3.trivalor.pt/docs/Trivalor-Codigo-de-etica-e-conduta.pdf • Linha de comunicação de Irregularidades (Whistleblowing).
Responsável geral pela execução, controlo e revisão do Plano de Prevenção de corrupção e infrações conexas	Maria José Oliveira e Carmo, Responsável pelo Departamento Legal do Grupo Trivalor

3. ENQUADRAMENTO DO PLANO ANTI CORRUPÇÃO

3.1. Geral

O Plano estabelece os diversos mecanismos de ação e controlo destinados a prevenir, dissuadir, detetar e investigar quaisquer suspeitas de corrupção ou infrações conexas. Define, ainda, os procedimentos a adotar para a sua cessação e punição.

3.2. Definições

Colaboradores: Acionistas; Gerentes; Empregados; Fornecedores; Prestadores de serviços internos e externos; contratados; subcontratados, estagiários, trabalhadores temporários.

CIC: Corrupção e infrações Conexas.

CLIENTE: Qualquer pessoa, singular ou coletiva, a quem a **S TEAM CONSULTING** preste serviços.

3.3. Âmbito de aplicação

O Plano aplica-se a todas as atividades realizadas pela **S TEAM CONSULTING**, ou por conta da mesma, e pelos seus Colaboradores, concretamente, à negociação, contratação, celebração e execução de quaisquer contratos em que a mesma seja parte.

3.4. Finalidade

O Plano visa prevenir e, quando aplicável, assegurar a cessação da CIC no âmbito da **S TEAM CONSULTING** e aplicar uma abordagem de tolerância zero a qualquer comportamento deste tipo em todas as atividades e relações comerciais, com especial enfoque no contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado e executado pela **S TEAM CONSULTING**.

3.5. Entrada em vigor

A versão atualizada deste Plano entra em vigor em 25 de junho de 2024. A **S TEAM CONSULTING** reserva-se o direito de alterar este Plano se as circunstâncias (por exemplo, alterações ao Regime Geral da Prevenção da Corrupção, ao Código dos Contratos Públicos ou outras revisões legislativas) o determinarem.

Quaisquer alterações a este Plano serão notificadas, de imediato, às partes relevantes, designadamente, aos Colaboradores e aos Clientes.

3.6. Códigos e instrumentos internos relacionados com o Plano anti-CIC

- Código de Ética e Conduta da Trivalor disponível em <https://www3.trivalor.pt/docs/Trivalor-Codigo-de-etica-e-conduta.pdf>
- Linha de comunicação de irregularidades (Whistleblowing), disponível no site www.steamconsulting.pt/contactos/

4. PLANO ANTI CORRUPÇÃO (GENERALIDADES)

4.1. Finalidade e âmbito de aplicação do Plano anti corrupção

Constitui objetivo deste Plano o de definir as medidas a tomar para alcançar os seguintes objetivos:

- 1) prevenir ou minimizar o risco de CIC no âmbito da **S TEAM CONSULTING**;
- 2) detetar indícios ou evidências de CIC;
- 3) criar um ambiente dissuasor de quaisquer práticas de CIC no âmbito da **S TEAM CONSULTING**;
- 4) assegurar a cessação imediata de qualquer prática de CIC no âmbito da **S TEAM CONSULTING**;
- 5) assegurar a punição dos intervenientes nas práticas de CIC.

A prevenção, deteção e dissuasão de CIC, constituem os elementos-chave para um quadro anticorrupção eficaz.

A **S TEAM CONSULTING** aplica todos estes controlos no âmbito da sua organização e atividades, com especial enfoque na formação, na prevenção e dissuasão como formas mais eficazes para impedir a corrupção no seu seio.

A **S TEAM CONSULTING** está adstrita a outras políticas e instrumentos que apoiam e contribuem para a prevenção da corrupção no seu seio, designadamente:

- Código de Ética e Conduta Trivalor (Que inclui capítulo relativo aos objetivos e valores do Grupo Trivalor, à relação com clientes e fornecedores e à política de ofertas).
- Linha de comunicação de irregularidades (Whistleblowing).

4.2. Princípios e orientações fundamentais

A prevenção, deteção e dissuasão de qualquer possível CIC constitui responsabilidade individual de cada Colaborador.

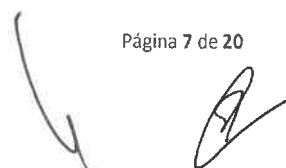
A leitura deste Plano anticorrupção é obrigatória para todos os Colaboradores da **S TEAM CONSULTING**. É, também, obrigatória para todos os Colaboradores da **S TEAM CONSULTING** a frequência das ações de sensibilização, informação e formação que os habilite a identificar os tipos de conduta e comportamento criminoso que integrem o conceito de CIC e possam ocorrer no âmbito da sua área de responsabilidade. Desta forma ficarão dotados dos instrumentos que os habilitam a estar atentos a qualquer indício de CIC.

O nível da sensibilização, formação e informação será tanto maior quanto o grau de responsabilidade de cada Colaborador.

Todos os Colaboradores ficarão obrigados a denunciar todo e qualquer ato de CIC, seja ele real, tentado ou meramente suspeito.

Qualquer falta ou atraso, injustificados, na denúncia e qualquer obstrução às investigações subsequentes em sede de inquérito serão considerados como violação das obrigações dos Colaboradores decorrentes deste Plano anti CIC.

Qualquer denúncia dará lugar a um inquérito em que terão lugar as investigações necessárias.



Nenhum trabalhador que, de boa-fé, denuncie uma infração de que tome conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, poderá ser prejudicado.

4.3. Prevenção da Corrupção / Áreas de atividade da S TEAM CONSULTING com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas

Na negociação e celebração dos contratos:

Embora seja inteiramente adequado ganhar negócios explicando as especificidades e qualidades dos bens produzidos pela **S TEAM CONSULTING** e os benefícios dos serviços pela mesma prestados e/ou, se for caso disso, oferecendo descontos ou incentivos comerciais, sempre dentro dos limites legais, é expressamente proibido autorizar, ratificar ou oferecer ou prometer atribuições em numerário, ofertas ou quaisquer benefícios, patrimoniais ou não patrimoniais, de qualquer tipo, a um indivíduo (seja um diretor, funcionário ou agente), se tal benefício puder levar essa pessoa a violar os seus deveres funcionais ou a desempenhar, de forma inadequada, a sua função ou atividade. Também são expressamente proibidas as ofertas ou benefícios, suscetíveis de violar a política de ofertas da entidade empregadora do destinatário ou a constante do Código de Ética e Conduta Trivalor.

Na execução dos contratos:

É expressamente proibido oferecer ou receber qualquer vantagem, patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua violação dos deveres funcionais ou para o exercício desadequado do desempenho da função de quem concede ou beneficia da oferta.

Consequências da CIC

A CIC tem consequências extremamente graves para a **S TEAM CONSULTING** e/ou para os seus Colaboradores, tais como:

- Sanções penais, incluindo prisão e multa;
- Reclamações de terceiros lesados pela corrupção;
- Inibição de participação em procedimentos de contratação pública;
- Rescisão de contratos públicos e privados;
- Sanções penais por crimes conexos, designadamente de branqueamento de capitais;

- Danos reputacionais graves.

Devido à gravidade das potenciais consequências da CIC, também a violação do Plano anti corrupção da **S TEAM CONSULTING** constitui infração disciplinar que poderá culminar no despedimento dos responsáveis.

Se suspeitar de que estão em curso quaisquer práticas de corrupção ativa no âmbito da **S TEAM CONSULTING**, deverá reportar imediatamente à sua hierarquia, em conformidade com este Plano.

A **S TEAM CONSULTING** assegura que nenhum Colaborador será sancionado, ou de alguma forma prejudicado, por reportar, de boa-fé, qualquer suspeita de CIC.

É expressamente proibida a divulgação a terceiros de quaisquer suspeitas relativas a práticas de CIC no âmbito da **S TEAM CONSULTING**. Tal divulgação a terceiros é suscetível de prejudicar seriamente o andamento e a eficácia de qualquer processo de inquérito em curso, pelo que será considerada uma violação deste Plano.



Sempre que seja necessária qualquer investigação, os Colaboradores que à mesma sejam chamados deverão cooperar plenamente com a equipa de investigação.

Salvo instrução ou autorização expressa nesse sentido é estritamente proibido divulgar, seja a quem for, qualquer assunto confidencial relativo a uma investigação relativa a CIC (incluindo o facto de estar em curso tal investigação).

Todos os registos e documentação que possam ser necessários para investigação de alegadas infrações CIC, incluindo e-mails, deverão ser criteriosamente conservados.

4.4. Obrigação de manutenção de registos

Qualquer Colaborador, respeitados os limites da sua área de responsabilidade, deverá manter registos transparentes e auditáveis que reflitam com precisão todas as transações – pagamentos, despesas, reembolsos, ofertas, atos de “cortesia” comercial, pagamentos de comissões, taxas e outros benefícios atribuídos no âmbito da sua atividade profissional.



Os registos devem fornecer informações suficientes que indiquem claramente a finalidade dos pagamentos e desembolsos, dos beneficiários e das pessoas responsáveis pela sua autorização. Qualquer transação que pareça questionável e/ou não tenha nenhuma lógica ou explicação óbvia deve ser considerada como uma potencial 'bandeira vermelha' para uma investigação mais aprofundada.

4.5. Envolvimento com clientes

O presente Plano obriga a especial atenção aos riscos de CIC no estabelecimento do perfil de risco de integridade dos clientes nos processos, devendo ser adotados procedimentos de:

Know Your Customer (KYC)
Client Due Diligence (CDD) e
Corporate Social Responsibility (CSR).

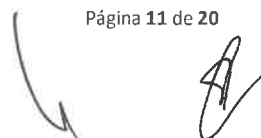
Na celebração e execução de qualquer Contrato em que intervenham no exercício das suas funções os Colaboradores deverão conhecer, em detalhe:

- O caderno de encargos ou o texto contratual em que se consubstancia o contrato e, no âmbito das suas funções, cumpri-lo escrupulosamente;
- O Plano anti corrupção e infrações conexas em vigor na entidade contratante, cumprindo e/ou assegurando o seu cumprimento.

5. Plano anti corrupção (medidas concretas)

5.1. Resumo do Plano de Prevenção de CIC da FEB

Princípios	Elementos do Plano de Prevenção de CIC
Ambiente de controlo	<ul style="list-style-type: none">• Manutenção de uma cultura transversal de prevenção de CIC;• Código de Ética e Conduta da Trivalor;• Linha de comunicação de irregularidades (whistleblowing);• Plano de prevenção de CIC;• Formação e sensibilização na área da CIC;
Avaliação de riscos	<ul style="list-style-type: none">• Efetuar avaliações de risco (ver secção 5.8. deste Plano).
Controlo Operacional / Controlo de Gestão	<ul style="list-style-type: none">• Controlo de implementação do Plano em todos os departamentos da S TEAM CONSULTING, designadamente no departamento comercial e de contratação pública;• Definir atos típicos mais comuns de CIC;• Receber as denúncias apresentadas pelos Colaboradores / Reporte hierárquico das mesmas;• Assegurar a ministração de formação em CIC a todos os Colaboradores.• Controlo da entrada e saída de fundos e valores e dos inventários• Reporte hierárquico das situações suspeitas;• Sugestão e implementação de novas medidas preventivas e de deteção de CIC;• Implementação de tecnologias de apoio à prevenção de CIC.
Informação, formação e comunicação	<ul style="list-style-type: none">• Promover a importância (i) do programa de prevenção de CIC e (ii) da posição da S TEAM CONSULTING relativamente à CIC, interna e externamente;• Formação de sensibilização na área da prevenção de CIC;• Reporte através da Linha de comunicação de irregularidades (whistleblowing).
Auditoria Interna (Trivalor)	<ul style="list-style-type: none">• Controlo através de auditorias aleatórias de implementação e cumprimento do Plano;• Avaliação periódica dos mecanismos de combate à CIC;• Monitorização das avaliações de risco de combate à CIC;• Realização de avaliações ao Plano de prevenção de CIC.



5.2. Princípios e requisitos da S TEAM CONSULTING

Tal como decorre do Código de Ética e Conduta da Trivalor a que está adstrita, a **S TEAM CONSULTING**, não aceitará nem tolerará qualquer caso de CIC.

Todos os Colaboradores, da base ao topo, são obrigados a denunciar qualquer caso de CIC e qualquer conduta incorreta, real ou suspeita.

Qualquer denúncia dará lugar a um processo de inquérito interno e, caso se conclua pela prática de CIC, à abertura de procedimento disciplinar e à competente queixa-crime.

Como combater a CIC?

A **S TEAM CONSULTING** combate ativamente a corrupção, nos termos do presente Plano, que enuncia o quadro de prevenção, deteção, dissuasão e investigação que foi implementado.

Como denunciar a CIC?

Imediatamente após a deteção de um evento ou suspeita de evento de CIC, o Colaborador que o detetou procederá ao seu reporte da seguinte forma:

Reporte hierárquico: Colaborador → Chefia Direta → Gerência e/ou Linha de reporte de irregularidades.

5.3. Pontos-chave anti CIC, principais funções e responsabilidades

1. Todos os Colaboradores (sensibilização, formação, prevenção, deteção, denúncia /reporte de acordo com a hierarquia definida).
2. Gerência (promover a cultura de tolerância zero e prevenção).
3. "Três linhas de defesa"
 - i. 1ª linha: controlo interno (Colaborador → Chefia Direta → Gerência)
 - ii. 2ª linha: Auditoria interna assegurada pelo Departamento Interno da Trivalor
 - iii. 3ª linha: Linha de Whistleblowing a que qualquer pessoa pode aceder sem necessidade de percorrer à estrutura hierárquica.

- Linha de comunicação de irregularidades (Whistleblowing), disponível no site www.steamconsulting.pt/contactos/

5.4. Principais controlos e responsabilidades de alto nível

A prevenção da corrupção na maioria das organizações depende de:

- Cultura de honestidade e ética;
- Avaliação eficaz de riscos;
- Controlo Interno Ativo;
- Punição efetiva dos responsáveis;
- Sensibilização e formação.

As funções e responsabilidades específicas no âmbito do Plano de prevenção de CIC são atribuídas, nos termos do organograma interno da **S TEAM CONSULTING**, cf. **Anexo II** a este Plano.

Gerência da S TEAM CONSULTING

- Assume responsabilidade global pela conceção e implementação dos termos deste Plano contra a CIC;
- Cria cultura e política internas aptas a dar resposta eficaz aos riscos de CIC;
- Anuncia e introduz o Plano a todos os Colaboradores;
- Define e atribui responsabilidades da implementação da formação efetiva em matérias de CIC na hierarquia da **S TEAM CONSULTING**.
- Coordena e assegura a presença dos Colaboradores nas sessões de formação.
- Assegura o controlo do seu cumprimento.

Gestão Operacional

- Procede a avaliações e monitorização de risco CIC;
- Assegura o controlo do cumprimento do Plano;
- Reporta à Gerência e emite relatórios sobre todas as situações suspeitas de CIC.



Controlo de gestão / Recrutamento / Assistentes / Administrativos

- Reporta à Gerência e emite relatórios sobre todas as situações suspeitas de CIC.

Outros Colaboradores

- Recebem informação, formação e sensibilização para a prevenção de CIC e cumprimento do Plano;
- Participam ativamente na prevenção e deteção de possíveis situações de CIC, designadamente nas ações de formação para que sejam convocados;

Procedem ao reporte de práticas ou suspeitas de CIC ao seu superior hierárquico ou através da Linha de comunicação de irregularidades (Whistleblowing), disponível no site www.steamconsulting.pt/contactos

- Colaboram nas investigações e inquéritos de situações suspeitas de CIC.

- Auditoria Interna

- Recebe listagem de indicadores e procedimentos a auditar definidos pela Gerência;
- Elabora relatórios em que identifica eventuais desconformidades e avalia a eficácia do Plano;
- Reporta à Gerência as conclusões do relatório de auditoria e propõe medidas de correção ou melhoramento do Plano.

5.5. Estrutura de Controlo Interno Anti-CIC

A S TEAM CONSULTING adota três linhas de modelo de defesa para demonstrar uma boa gestão de riscos e para garantir o cumprimento da legislação relevante.

1ª Linha de Defesa Controlo interno (Colaboradores → Chefia Direta → Gerência)	2ª Linha de Defesa Auditoria interna	3ª Linha de Defesa Linha de whistleblowing
A Gerência é responsável pela	A Auditoria interna é	Linha de comunicação (através

identificação de riscos, reporte das situações suspeitas e pelo controlo da ministração de formação	responsável pela monitorização da implementação e cumprimento do Plano pela sugestão de medidas corretivas	de correio eletrónico) através da qual qualquer pessoa pode, diretamente, reportar qualquer irregularidade
---	--	--

5.6. Implementação da Estrutura de Controlo

Cada departamento relevante no âmbito da **S TEAM CONSULTING** deve atribuir responsabilidades adequadas para garantir que sejam tomadas medidas eficazes (incluindo as previstas no presente Plano), conforme necessário para combater os riscos relevantes em matéria de CIC.

5.7. Medidas de prevenção de CIC

O Plano de prevenção de CIC é composto por quatro elementos principais:

- Prevenção;
- Detecção;
- Dissuasão;
- Resposta.

A **S TEAM CONSULTING** impõe que cada um dos departamentos incorpore estes elementos numa estratégia dedicada à prevenção de CIC.

5.8. Avaliação dos Riscos (prevenção)

Cada departamento realizará um exercício de avaliação dos riscos de CIC, que será atualizado com periodicidade anual, tendo em conta os principais catalisadores e causas prováveis de CIC. Cada área deve estar ciente de quaisquer riscos e práticas específicas da CIC que possam surgir dentro do âmbito das suas atividades – incluindo os decorrentes de quaisquer Colaboradores – e planear em conformidade.

Sempre que for razoável e proporcionado fazê-lo, o exercício de avaliação de riscos pode ser efetuado



no âmbito de um processo mais alargado de autoavaliação do controlo de risco num departamento, o qual deverá seguir as seguintes regras, que constituem a base mínima para satisfazer os requisitos deste

Plano:

- a) Para qualquer fator de risco, claro e específico, relacionado com CIC, tal como aplicável ao departamento relevante, deverão ser identificadas e implementadas medidas correspondentes de mitigação (incluindo quaisquer controlos e ações necessários);
- b) Os riscos, controlos e ações pertinentes, sempre que necessários para a prevenção ou mitigação de CIC, devem ser claramente identificados como tais;
- c) Os riscos, controlos e ações relacionados com CIC devem ser revistos e atualizados de acordo com o processo e frequência do processo de autoavaliação do controlo de risco de cada departamento.

Sempre que não seja razoável, suficiente ou praticável incorporar a avaliação e a gestão dos riscos de CIC unicamente no âmbito do processo de autoavaliação do controlo de risco de cada departamento, os responsáveis do departamento devem assegurar a aplicação de medidas alternativas satisfatórias.

5.9. Controlos internos (prevenção e deteção)

A Gerência é responsável pela conceção, implementação e reforço de controlos eficazes para responder a todos os riscos de CIC. Seguem-se os princípios gerais de um programa de controlo interno bem-sucedido:

- Acesso ao sistema: os Colaboradores só terão acesso à informação de que necessitem para o exercício das suas funções;
- Definição de responsabilidades: as responsabilidades são definidas de modo a que o controlo de determinada função ou atividade-chave não se concentre numa única pessoa;
- Autorização e aprovação: a autorização de qualquer negócio dependerá, em primeira linha, da análise e validação da respetiva chefia directa, caso não esteja dentro dos limites e parâmetros pré-definidos e autorizados;
- Custódia e segurança: A responsabilidade pela custódia dos bens do ativo imobilizado e dos inventários e a responsabilidade pela manutenção dos respetivos registos são atribuídas a

Colaboradores distintos;

- Manutenção de registos: Elaboração de registos abrangentes e precisos que são verificados em sede de auditoria.
- Revisão e reconciliação: Os registos são examinados e reconciliados para determinar que as transações foram devidamente processadas e aprovadas;
- Controlos físicos: Os equipamentos, inventários, numerário e outros ativos são protegidos fisicamente, contados periodicamente e comparados com os montantes indicados nos registos de controlo;
- Documentação: Adoção de procedimentos e práticas bem documentados que asseguram a continuidade do controlo independentemente da presença do respetivo responsável.

5.10. Formação e Sensibilização de CIC (prevenção, deteção e dissuasão)

Os Colaboradores da **S TEAM CONSULTING**, quando devidamente formados e supervisionados, ajudam a garantir que os processos de controlo funcionem corretamente, aumentando a consciência dos riscos de corrupção e reforçando uma cultura de tolerância zero à CIC em geral.

A formação de prevenção de CIC deve ser efetuada de acordo com os seguintes critérios:

- Com uma periodicidade no mínimo anual;
- Abrangendo todos os Colaboradores;
- Ministrada (total ou parcialmente) internamente; e
- Deverá garantir o acompanhamento dos Colaboradores, esclarecendo as dúvidas e questões colocadas.

A formação de prevenção de CIC deve abordar os seguintes tópicos relevantes para a área de negócio:

- Riscos significativos de CIC (conforme definido no Anexo III) relevantes para a área de negócio;
- Cultura preventiva e ética (por exemplo, Código Ética e Conduta da Trivalor);
- Principais medidas em vigor para impedir a CIC;
- «Bandeiras vermelhas» (indicadores de CIC) a ter em conta;



- Medidas a tomar perante suspeitas de CIC; e
- Pontos de contacto para reportar ou denunciar suspeitas de CIC.

5.11. Monitorização de CIC (deteção e dissuasão)

O controlo da eficácia das medidas de prevenção de CIC é essencial para garantir que as mesmas estão a funcionar eficientemente. As atividades de monitorização de CIC devem ser, sempre que possível:

- Planeadas tendo em conta os recursos disponíveis;

- Proporcionais e relevantes perante os principais fatores de risco de CIC;
- Realizadas com uma periodicidade mínima anual;
- Regularmente registadas de forma a permitir a sua fácil compreensão; e
- Efetuadas por pessoas isentas de conflitos de interesses, designadamente decorrentes da sua responsabilidade pessoal por qualquer negócio em análise.

O controlo da prevenção de CIC deve ser efetuado com foco nos seguintes elementos:

- Tipos e volumes de atividade empresarial ou organizacional;
- Aplicação prática das principais políticas, processos e controlos de prevenção de CIC;
- Principais fatores de risco; e
- Áreas relativas às quais foram reportados incidentes.

As conclusões de monitorização das medidas de CIC devem ser sempre acompanhadas e concluídas dentro de um prazo adequado.

5.12. Reporte e denúncia de CIC (deteção, dissuasão e resposta)

A monitorização da CIC só pode ser eficaz quando quaisquer resultados forem reportados e se, quando necessário, for aplicada uma ação de mitigação rápida ou imediata.

Os relatórios de CIC, idealmente, devem:

- Ser efetuados com uma periodicidade anual;
- Abordar os fatores de risco fundamentais e relevantes de CIC;
- Ser reportados à gerência;
- Ser regularmente registados de forma a permitir a sua fácil compreensão;
- Referir a aplicação das principais políticas, processos e controlos de prevenção de CIC; e
- Incluir recomendações de melhoria;

O pessoal responsável pelos relatórios deve ser isento de conflitos de interesses, nomeadamente decorrente do seu envolvimento direto ou da sua responsabilidade pelas áreas de atividade objeto do relatório. Os autores do relatório não devem encontrar-se em posição de monitorizar, avaliar ou comentar o seu próprio trabalho, sendo que, quando tal ocorra, essa circunstância deve ser claramente identificada no relatório.

Sempre que um relatório de CIC identifique suspeitas ou factos relevantes, as mesmas devem ser reportadas e seguidas de auditoria.


Devido ao potencial carácter sensível do conteúdo dos relatórios de monitorização de CIC, pode ser necessário atribuir-lhes carácter confidencial e limitar o seu acesso.

5.13. Aplicação de Medidas Imediatas (deteção, dissuasão e resposta)

Sempre que quaisquer conclusões dos relatórios CIC o imponham (por exemplo, por referirem indícios relevantes de atividade de CIC em curso), devem ser aplicadas medidas imediatas.

É imperativo assegurar que as seguintes regras básicas sejam respeitadas:

- Assegurar a cessação imediata de CIC com suspensão do suspeito, sempre que se verificarem os requisitos legais;
- Qualquer prova de CIC, deve ser guardada em segurança;
- Qualquer questão que exija aplicação de uma medida imediata será tratada com rapidez e

A handwritten signature in black ink is located to the right of the page number. To its left, a curved arrow points downwards and to the left.

confidencialidade;

- Apenas os Colaboradores diretamente envolvidos no processo de aplicação de medidas imediatas ou em eventual procedimento disciplinar ou processo judicial em curso serão informados sobre a pendência ou andamento do mesmo.

6. EXCEÇÕES, PROCEDIMENTO E SANÇÕES

6.1. Exceções

A **S TEAM CONSULTING** adota tolerância zero às práticas CIC. Conseqüentemente serão tomadas medidas adequadas contra qualquer pessoa que pratique ou incentive tais comportamentos.

6.2. Procedimento Disciplinar e Sanções

Será instaurado procedimento disciplinar a qualquer Colaborador da **S TEAM CONSULTING** (ou de outra empresa participada pela Trivalor) relativamente ao qual existam indícios relevantes de violação deste Plano. Tal procedimento poderá culminar na aplicação das sanções disciplinares descritas no Anexo III.

Se tal violação for imputada a um colaborador de terceiro (prestador de serviços), a sua conduta será reportada à sua entidade empregadora e requerida a sua imediata exclusão das funções que até aí tenha exercido ao serviço da **S TEAM CONSULTING**.

6.3. Procedimento Criminal

Os comportamentos que possam consubstanciar prática de crime serão objeto de participação junto das autoridades judiciárias ou policiais competentes. As sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas estão indicadas no Anexo III.

ANEXO I Trivalor SGPS, S.A.

502 145 626



Management and Services

Gestão Integrada de Serviços

100% ▶ **SINAL MAIS**
507 166 620

Serviços Partilhados

100% ▶ **B2B**
502 734 914

Food Services

Restauração Coletiva

100% ▶ **gerfal**
500 126 623

100% ▶ **Itau**
500 142 858

Vending

100% ▶ **SERDIAL VENDING**
503 537 314

Logistics and Distribution

Representações e Logística

100% ▶ **Sagenaue**
500 271 518

Produção Alimentar

100% ▶ **FEB**
Desde 1944
500 108 250

Facility Services

Segurança Humana e Eletrónica

100% ▶ **STRONG CHARON**
503 257 557

Limpeza

100% ▶ **iberlim**
502 117 281

Benefícios e Incentivos

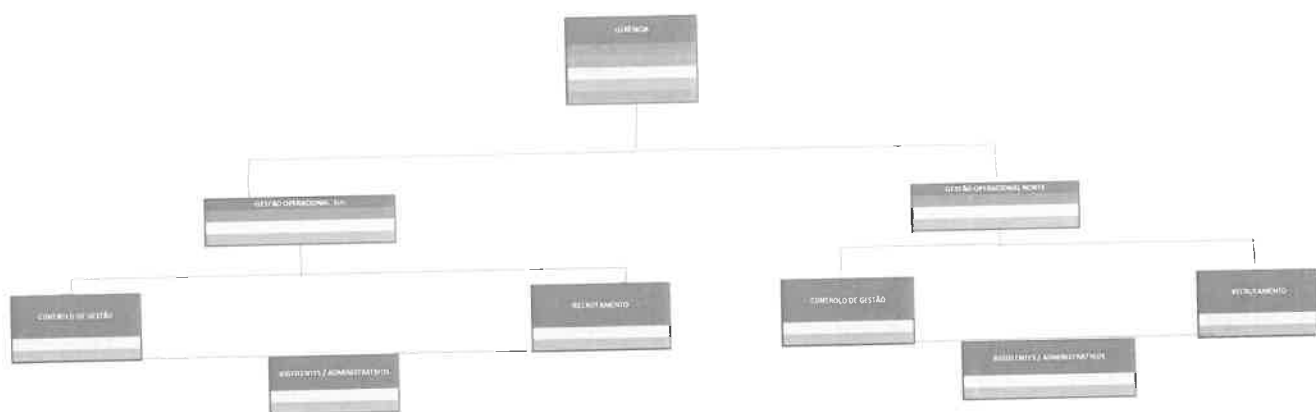
100% ▶ **ticket Serviços**
500 427 849

Trabalho Temporário e Outsourcing

100% ▶ **TEMPORARIA**
502 570 537

100% ▶ **STEAM CONSULTING**
514 014 032

ANEXO II ORGANIGRAMA - S TEAM CONSULTING



ANEXO II ORGANIGRAMA - S TEAM CONSULTING

ANEXO III

SANÇÕES DISCIPLINARES E SANÇÕES CRIMINAIS

1.1. Sanções disciplinares

Em caso de incumprimento das normas estabelecidas neste Plano, o Colaborador ficará sujeito a procedimento disciplinar que poderá culminar na aplicação das seguintes sanções disciplinares.

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação

Legislação aplicável: Artigo 328.º do Código do Trabalho

1.2. Sanções criminais

As sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas aplicadas a colaboradores de entidades privadas são as seguintes:

Crime	Legislação aplicável	Elementos do tipo criminal	Sanção
Corrupção ativa	Artigo 374.º do Código Penal	- Agir por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação;	Pena de prisão de 1 a 5 anos ² .

² Se a vantagem for superior a €5.100,00 os limites mínimos e máximos são agravados em em um quarto. Se a vantagem for superior a €20.400,00 os limites mínimo e máximo são agravados em um terço (Cfr. Artigos 374.ºA).

		<p>- Dar ou prometer, a um funcionário¹ ou a um terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, sem que lhe seja devida, vantagem, patrimonial ou não;</p> <p>- Fazê-lo como contrapartida de ato ou omissão, contrários aos deveres do seu cargo.</p>	<p>Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa³ até 360 dias</p>
	<p>Artigo 17.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho</p>	<p>- Agir por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação;</p> <p>- Der ou prometer a titular de cargo político⁴, ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial</p> <p>- Fazê-lo como contrapartida de ato ou omissão, contrários aos deveres do seu cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação</p>	<p>Pena de prisão de 2 a 5 anos⁵ é</p>
	<p>Artigo 37.º do Código de Justiça</p>	<p>- Agir por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação;</p>	<p>Pena de prisão de 1 a 6 anos.</p>

¹ Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:

- a) O empregado público civil e o militar;
- b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;
- c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;
- d) Os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;
- e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;
- f) O notário;
- g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social;

³ Cada dia de multa corresponde a uma quantia entre (euro) 5 e (euro) 500, que o tribunal fixa em função da situação económica e financeira do condenado e dos seus encargos pessoais.

⁴ Considera-se titular de cargo político a) O de Presidente da República; b) O de Presidente da Assembleia da República; c) O de deputado à Assembleia da República; d) O de membro do Governo; e) O de deputado ao Parlamento Europeu; f) Representante da República nas regiões autónomas; g) O de membro de órgão de governo próprio de região autónoma; h) O de membro de órgão representativo de autarquia local;

⁵ Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos

⁶ Se a vantagem for superior a €5.100,00 os limites mínimos e máximos são agravados em um quarto. Se a vantagem for superior a €20.400,00 os limites mínimo e máximo são agravados em um terço

	Militar	<ul style="list-style-type: none"> - Der ou prometer a qualquer pessoa integrada ou ao serviço das Forças Armadas ou de outras forças militares⁷, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que lhe não seja devida - Fazê-lo como contrapartida de acto ou omissão contrários aos deveres do cargo e de que resulte um perigo para a segurança nacional 	
	Artigo 15.º da Lei n.º 14/2024, de 19 de janeiro	<ul style="list-style-type: none"> - Agir por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação; - Der ou prometer a agente desportivo⁸, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida; - Fazê-lo como contrapartida de um qualquer ato ou omissão destinados a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação. 	Pena de prisão de 1 a 5 anos ⁹
Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional¹⁰	Artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril	<ul style="list-style-type: none"> - Agir por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa; - Dar 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, - Fazê-lo para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio 	Pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal

⁷ Considera-se militar a) os oficiais, sargentos e praças dos quadros permanentes das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana em qualquer situação; b) os oficiais, sargentos e praças não pertencentes aos quadros permanentes na efectividade de serviço; c) os alunos das escolas de formação de oficiais e sargentos.

⁸ Entende-se por agente desportivo, árbitro ou juiz desportivo, dirigente desportivo, empresário desportivo, técnico desportivo, clubes desportivos, sociedades desportivas, as federações desportivas, as ligas profissionais, as associações e agrupamentos de clubes nelas filiados, bem como qualquer pessoa singular ou colectiva que mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, a título individual ou integradas num conjunto, participem em competição desportiva ou em evento desportivo;

⁹ Se a vantagem for superior a €5.100,00 os limites mínimos e máximos são agravados em um quarto. Se a vantagem for superior a €20.400,00 os limites mínimo e máximo são agravados em um terço

¹⁰ O comportamento ora referido considera-se crime de corrupção para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 36/94, de 29 de setembro, que estabelece medidas de combate à corrupção e criminalidade económica e financeira.

		internacional.	
Corrupção passiva no sector privado	Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril	<ul style="list-style-type: none"> - Agir 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. 	Pena de prisão até cinco anos ou pena de multa até 600 dias ¹¹ .
Corrupção ativa no sector privado	Artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril	<ul style="list-style-type: none"> - Agir por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa; - Dar ou prometer a pessoa do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais. 	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias. ¹²
Oferta indevida de vantagem	Artigo 372.º do Código Penal	<ul style="list-style-type: none"> - Agir por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa; - Der ou prometer a funcionário¹³, 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; - Tal conduta não seja socialmente adequada e conformes aos usos e costumes. 	Pena de prisão até três anos ou pena de multa até 360 dias
	Artigo 16.º da Lei	- Agir por si ou, mediante o seu consentimento ou	Pena de prisão até 5

¹¹ Se o ato ou omissão acima referido for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.

¹² Se a conduta visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

¹³ Ver o conceito de titular de cargo político na nota de rodapé 1

	n.º 34/87, de 16 de julho	<p>ratificação, por interposta pessoa;</p> <p>- Der ou prometer a titular de cargo político¹⁴, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas;</p> <p>- Tal conduta não seja socialmente adequada e conformes aos usos e costumes.</p>	anos ou pena de multa até 600 dias ¹⁵
	Artigo 17.º da Lei 14/2024 de 19 de janeiro	<p>Agir por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa;</p> <p>- Der ou prometer a agente desportivo¹⁶, 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>- Tal conduta não seja socialmente adequada e conformes aos usos e costumes.</p>	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias ¹⁷
Prevaricação de advogado ou solicitador	Artigo 370.º do Código Penal	<p>- Ser advogado ou solicitador;</p> <p>- Intencionalmente prejudicar causa entregue ao seu patrocínio.</p>	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias ¹⁸
Tráfico de influência	Artigo 335.º do Código Penal	<p>- Agir por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação;</p> <p>- 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</p>	- Se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável - pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave

14 Ver o conceito de titular de cargo político na nota de rodapé 4

15 Se a vantagem for superior a €5.100,00 os limites mínimos e máximos são agravados em em um quarto. Se a vantagem for superior a €20.400,00 os limites mínimo e máximo são agravados em um terço

16 Ver conceito de agente desportivo na nota de rodapé 8

17 Se a vantagem for superior a €5.100,00 os limites mínimos e máximos são agravados em em um quarto. Se a vantagem for superior a €20.400,00 os limites mínimo e máximo são agravados em um terço

18 Em igual pena incorre o advogado ou solicitador que, na mesma causa, advogar ou exercer solicitadoria relativamente a pessoas cujos interesses estejam em conflito, com intenção de actuar em benefício ou em prejuízo de alguma delas

			<p>lhe não couber por força de outra disposição legal,</p> <p>- Se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável - pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal</p>
		<p>-Agir por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação;</p> <p>- Der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira</p>	<p>- Se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável - pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias,;</p> <p>- Se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável - pena de prisão pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias</p>
	Artigo 16.º da Lei	-Agir por si ou por interposta pessoa, com o seu	Pena de prisão de 1 a

	n.º 14/2024, de 19 de janeiro	<p>consentimento ou ratificação;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 agente desportivo¹⁹; - Fazê-lo com o fim de obter uma qualquer decisão destinada a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva. 	5 anos se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
Branqueamento	Artigo 368.º-A do Código Penal	<ul style="list-style-type: none"> - Obter, por si, ou por terceiro, direta ou indiretamente, vantagens²⁰ - Desenvolver operações que de destinem a converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens; - Tais operações tenham como fim de dissimular a origem ilícita das vantagens, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal <p>Na mesma pena incorre quem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. - não sendo autor do facto ilícito típico 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. 	Pena de prisão até 12 anos.
Fraude na	Artigo 36.º do	Obtenção de subsídio ou subvenção:	Pena de prisão de 1 a

¹⁹ Ver conceito de agente desportivo na nota de rodapé 8

²⁰ Considera-se como vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos decorrentes dos crimes listados no artigo 368.º-A n.º1 do Código Penal

<p>obtenção de subsídio ou subvenção</p>	<p>Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro</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 subvenção²¹;</p> <p>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, 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>5 anos²² e multa de 50 a 150 dias</p> <p>Se os factos forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, será ordenada a sua dissolução.</p>
---	--	---	--

1.3. Prevenção de Suborno e Corrupção: Resumo sobre o que fazer e o que não fazer, e Cenários da Bandeira Vermelha

O que fazer:

- ✓ Consulte o Plano anticorrupção e o Código de Ética e Conduta da Trivalor;
- ✓ Registe todas as ofertas, benefícios, pagamentos a que proceda no âmbito das suas funções;
- ✓ Em caso de dúvida reporte e procure apoio junto da hierarquia;
- ✓ Em caso de suspeita de CIC denuncie através da hierarquia ou através da Linha Whistleblowing e, se for o caso, cesse qualquer colaboração no processo sob suspeita.

21 São considerados factos importantes para a concessão de subsídio ou subvenção: os (a) declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;

b) de que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.;

22 A pena de a pena será de prisão de 2 a 8 anos se o agente a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante superior a €20.400,00 ou utiliza documentos falsos; b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.

O que não fazer:

- X Não use a sua posição para obter ofertas, vantagens ou outros benefícios, ainda que de carácter não patrimonial.
- X Não influencie as decisões ou atuações de parceiros de negócios ou funcionários públicos através de pagamentos em numerário, ofertas ou outras vantagens, ainda que de carácter não patrimonial.
- X Não aceite qualquer pagamento em numerário, ofertas ou outras vantagens ainda que de carácter não patrimonial, de parceiros de negócios ou funcionários públicos que possam ter interesse em qualquer decisão ou ato inerente ao exercício das suas funções.
- X Não atue de forma a que, em caso de denúncia, possa ser considerado que atuou em violação do Plano de CIC.

CENÁRIOS DE BANDEIRA VERMELHA

Se encontrar alguma destas bandeiras vermelhas, deve denunciá-las prontamente à hierarquia ou através da linha Whistleblowing:

- Tomar conhecimento de que um Colaborador se dedica ou foi acusado de práticas comerciais impróprias;
- Se souber que um Colaborador tem a reputação de oferecer ou exigir pagamentos em numerário, ofertas ou outro tipo de vantagens ainda que não patrimoniais como contrapartida do exercício das suas funções ou para influenciar o modo de tal exercício;
- Se tiver conhecimento que um terceiro insiste em receber comissão, pagamento em numerário, ofertas ou outro tipo de vantagens ainda que não patrimoniais antes de se comprometer a assinar um contrato ou iniciar ou prosseguir as negociações contratuais ou a prestação de serviços;
- Se tiver conhecimento que um terceiro solicita comissão, pagamento em numerário, ofertas ou outro tipo de vantagens ainda que não patrimoniais para o levar a desempenhar de forma inadequada a sua função ou atividade e,
- Se tiver conhecimento que um terceiro solicita que o pagamento seja feito através de conta bancária sediada num país, território ou região com regime de tributação privilegiada, claramente mais favoráveis;



- Se tiver conhecimento que um terceiro solicita comissão, pagamentos em numerário, ofertas ou outro tipo de vantagens ainda que não patrimoniais, para “facilitar” um serviço;
- Se tiver conhecimento que um terceiro solicita um pagamento em numerário, ofertas ou outro tipo de vantagens ainda que não patrimoniais para “ignorar” potenciais violações legais;
- Se tiver conhecimento que um terceiro solicita que forneça emprego ou alguma outra vantagem a um amigo ou parente como condição de prática de algum dos atos descritos anteriormente;
- Se receber uma fatura que não corresponda ao padrão tipo do fornecimento ou do fornecedor em causa;
- Se verificar que foi emitida uma fatura referente a comissão ou a pagamento indevido ou de valor desproporcional ao serviço declarado e prestado;