PLANO DE PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO
E DE INFRAÇÕES CONEXAS

STRONG CHARON
SOLUÇÕES DE SEGURANÇA
ALVARÁ Nº41 A), B) E C)

STRONG CHARON, SOLUÇÕES DE SEGURANÇA, S.A.

Versão de 16 de maio de 2025

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. Consequências da 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 STRONG CHARON	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	17
5.6. Implementação da Estrutura de Controlo	18
5.7. Medidas de prevenção de CIC	18
5.8. Avaliação dos Riscos (prevenção)	18
5.9. Critérios de classificação de situações de risco / Medidas preventivas e corretivas (prevenção)	19
5.10. Controlos internos (prevenção e deteção)	25
5.11. Formação e Sensibilização de CIC (prevenção, deteção e dissuasão)	26
5.12. Monitorização de CIC (deteção e dissuasão)	27
5.13. Reporte e denúncia de CIC (deteção, dissuasão e resposta)	28
5.14. Aplicação de Medidas Imediatas (deteção, dissuasão e resposta)	29
6. Exceções, Procedimento e Sanções	29
6.1. Exceções	29
6.2. Procedimento Disciplinar e Sanções	29
6.3. Procedimento Criminal	30
Anexo I - Organograma Trivalor	
Anexo II – Organograma interno da STRONG CHARON	
Anexo III – Sanções Disciplinares, sanções criminais e Orientações Práticas	

PLANO DE PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO E DE INFRAÇÕES CONEXAS

1. Introdução

A **STRONG CHARON, SOLUÇÕES DE SEGURANÇA, S.A.**, NIPC 503257567 (doravante **STRONG CHARON**) é uma sociedade cujo capital social é integralmente detido pela TRIVALOR - SOCIEDADE GESTORA DE PARTICIPAÇÕES SOCIAIS, S.A., NIPC 502145820, que atua no setor dos *"Facility Services"* – cf. **Anexo I** Organograma Trivalor.

O presente Plano visa dar concretização e desenvolvimento dos princípios de atuação e dos deveres enunciados no Código de Ética e Conduta do Grupo TRIVALOR no qual está integrada a **STRONG CHARON**.

Alfragide, 16 de maio de 2025

A Administração

Raúl Gaudêncio Franco Martins Leitão

Marta de Sousa Carvalho da Cunha

2. SUMÁRIO DO DOCUMENTO

A quem se aplica?	À **STRONG CHARON** 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 **STRONG CHARON** exige que os seus Colaboradores cumpram este Plano e que os seus Administradores, Diretores, Coordenadores e Gestores apoiem e promovam o mesmo junto das suas equipas.
Quais os princípios?	• 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?	• Denunciar e/ou reportar, logo que tome conhecimento, ou suspeite de qualquer prática relacionada com potencial corrupção ou infração conexa.
A quem notificar as violações?	• Internamente: **Colaborador → Chefia direta → Administração;** • Auditoria Interna da Trivalor; • Linha de comunicação de irregularidades (Whistleblowing).
Consequências do incumprimento?	Qualquer colaborador que tenha violado este Plano ficará sujeito a procedimento disciplinar que poderá culminar na aplicação das sanções disciplinares descritas no Anexo III. Qualquer suspeita de prática que possa constituir crime de corrupção ou infração conexa dará lugar a participação criminal. As sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas estão indicadas no Anexo III.
Políticas internas e/ou procedimentos relacionados com o Plano de Prevenção de corrupção e infrações conexas	• 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, Administradores e gerentes, Empregados, Fornecedores, Prestadores de serviços internos e externos, contratados, subcontratados, estagiários, trabalhadores e trabalhadores temporários.

CIC: Corrupção e infrações Conexas.

Cliente: Qualquer pessoa, singular ou coletiva, a quem a **STRONG CHARON** preste serviços.

3.3. Âmbito de aplicação

O Plano aplica-se a todas as atividades realizadas pela **STRONG CHARON** ou por conta da mesma, e pelos seus Colaboradores e, 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 **STRONG CHARON** 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 **STRONG CHARON**.

3.5. Entrada em vigor

A versão atualizada deste Plano entra em vigor em 16 de maio de 2025.

O Plano será revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão dos elementos aqui referidos.

A **STRONG CHARON** reserva-se também 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 na página "Contactos" no site https://www.strongcharon.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 **STRONG CHARON;**
2) detetar indícios ou evidências de CIC;
3) criar um ambiente dissuasor de quaisquer práticas de CIC no âmbito da **STRONG CHARON;**
4) assegurar a cessação imediata de qualquer prática de CIC no âmbito da **STRONG CHARON;**

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 **STRONG CHARON** 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 **STRONG CHARON** 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 **STRONG CHARON.**

É, também, obrigatória para todos os Colaboradores da **STRONG CHARON** 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, desde os operacionais à Administração, 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 denuncia 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. Consequências da corrupção e infrações conexas

Consequências da CIC

A CIC tem consequências extremamente graves para a Empresa 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 **STRONG CHARON** 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 **STRONG CHARON**, deverá reportar imediatamente à sua hierarquia, em conformidade com este Plano.
A **STRONG CHARON** 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 **STRONG CHARON**. 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 que 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 STRONG CHARON

Princípios	Elementos do Plano de Prevenção de CIC
Ambiente de controlo	• 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	• Efetuar avaliações de risco (ver secção 5.8. deste Plano).
Controlo Operacional	• Controlo de implementação do Plano nas unidades e outros departamentos centrais, 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 de Gestão	• 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	• Promover a importância (i) do programa de prevenção de CIC e (ii) da posição da **STRONG CHARON** 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)	• 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 STRONG CHARON

Tal como decorre do Código de Ética e Conduta da Trivalor a que está adstrita, a **STRONG CHARON** 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 denuncia 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 **STRONG CHARON** 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 → Administração e/ou Linha de reporte de irregularidades Trivalor.

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. Administração (promover a cultura de tolerância zero e prevenção).
3. "Três linhas de defesa"
    i. 1ª linha: controlo interno (Colaborador → Chefia direta → Administração);
    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 a estrutura hierárquica.

"Contacto Linha WhistleBlowing": disponível na página "Contactos" no site https://www.strongcharon.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 **STRONG CHARON**, cf **Anexo II** a este Plano.

Conselho de Administração e Administradores

- **Conceção e implementação do Plano:**

  → Assegura a Criação de cultura empresarial e política interna aptas a dar resposta eficaz aos riscos de CIC;

  → Assume responsabilidade global pela conceção e implementação dos termos deste Plano contra a CIC;

  → Anuncia e introduz o Plano a todos os Colaboradores;

  → Assegura e promove a constante adaptação e evolução do Plano face aos riscos e medidas em curso em cada momento.

- **Controlo**

  → Define e atribui responsabilidades no âmbito do controlo da implementação e cumprimento do Plano na hierarquia da **STRONG CHARON**;

  → Assegura o controlo do seu cumprimento;

  → Assegura a tomada de medidas disciplinares e sancionatórias para as situações de incumprimento.

- **Avaliação e Monitorização do Risco**

  → Define e atribui responsabilidades pela avaliação e monitorização do risco de CIC na hierarquia da **STRONG CHARON**;

  → Valida as avaliações de risco de CIC e implementa as modificações necessárias;

  → Assegura e controla as monitorizações de risco de CIC e promove a implementação das medidas adequadas.

- **Reporte e Denúncia**

  → Define e atribui responsabilidades de reporte e denuncia de CIC na hierarquia da **STRONG CHARON;**

  → Anuncia e incentiva o reporte e a denuncia de todas e quaisquer situações de CIC;

  → Define e atribui responsabilidades no que respeita à abertura dos processos adequados subsequentes a qualquer reporte ou denuncia.

Direção Operacional; Direção e Controlo Gestão e Logística; Direção de Compliance e Sustentabilidade; Direção de Consultoria de Risco; Direção do Centro de Controlo Operacional; Direção Técnica; Direção Comercial; Direção de Compras e desenvolvimento de produto; Coordenação; Analista de Sistemas; R&D Product Manager; Coordenação Comercial; Coordenação Logística; Supervisão; Controllers de gestão e reporting; Projeto, orçamentação e venda; Controllers de cobrança; Logística e Economato; Controllers – Front Office.

- **Avaliação e Monitorização do Risco**

  → Definem de acordo com as orientações da Administração e avaliam, os principais indicadores de risco de CIC e propõem a implementação das modificações necessárias nos processos, para assegurar a prevenção da CIC;

  → Efetua as monitorizações de risco de CIC e promove a implementação das medidas aprovadas pela Administração.

- **Controlo**

  → Controla a implementação e cumprimento do Plano na hierarquia da **STRONG CHARON;**

→ Assegura o controlo do seu cumprimento;

→ Assegura a tomada de medidas disciplinares e sancionatórias para as situações de incumprimento.

- **Reporte e Denúncia**

→ Reporta e denuncia todas e quaisquer situações de CIC;

→ Assegura a abertura dos processos adequados subsequentes a qualquer reporte ou denuncia.

Apoio Administrativo; Programadores; Responsáveis de Área; Logística Compras; Escaladores; Project Manager; Suporte Administrativo; Logística Armazéns; Técnicos; Vigilantes / Operadores de central; Suporte Administrativo.

- **Avaliação e Monitorização do Risco**

→ Avaliam os principais indicadores de risco de CIC e propõem a implementação das modificações necessárias nos processos, para assegurar a prevenção da CIC;

→ Procedem às avaliações de risco de CIC em toda a atividade e cadeia hierárquica da **STRONG CHARON;**

→ Procedem a avaliações à monitorização de risco CIC.

- **Reporte e Denúncia**

→ Reporta e denuncia todas e quaisquer situações de CIC;

→ Assegura a abertura dos processos adequados subsequentes a qualquer reporte ou denuncia.

Coordenador Formação:

- **Controlo**

→ Controla a implementação e cumprimento do Plano na hierarquia da **STRONG CHARON;**

→ Assegura o controlo do seu cumprimento;

→ Assegura a tomada de medidas disciplinares e sancionatórias para as situações de incumprimento.

- **Avaliação e Monitorização do Risco**

  → Define de acordo com as orientações da Administração e avalia, os principais indicadores de risco de CIC e propõe a implementação das modificações necessárias nos processos, para assegurar a prevenção da CIC;

  → Efetua as monitorizações de risco de CIC e promove a implementação das medidas aprovadas pela Administração.

- **Reporte e Denuncia**

  → Reporta e denuncia todas e quaisquer situações de CIC;

  → Assegura a abertura dos processos adequados subsequentes a qualquer reporte ou denuncia.

- **Formação**

  → Assegura a implementação de ações de formação efetiva em matérias de CIC na hierarquia da **STRONG CHARON** e assegura o controlo da sua frequência por toda a hierarquia da **STRONG CHARON.**

<u>Formadores:</u>

- **Avaliação e Monitorização do Risco**

  → Define de acordo com as orientações da Administração e avalia os principais indicadores de risco de CIC e propõe a implementação das modificações necessárias nos processos, para assegurar a prevenção da CIC;

  → Efetua as monitorizações de risco de CIC e promove a implementação das medidas aprovadas pela Administração.

- **Reporte e Denúncia**

  → Reporta e denuncia todas e quaisquer situações de CIC;

  → Assegura a abertura dos processos adequados subsequentes a qualquer reporte ou denúncia.

- **Formação**

  → Assegura a implementação de ações de formação efetiva em matérias de CIC na hierarquia da **STRONG CHARON** e assegura o controlo da sua frequência por toda

a hierarquia da **STRONG CHARON.**

Outros Colaboradores não especificamente mencionados nos pontos anteriores

→ Recebem informação, formação e sensibilização para a prevenção de CIC e cumprimento do Plano;

→ Reportam situações suspeitas;

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

Departamento de Auditoria Interna

→ Recebe listagem de indicadores e procedimentos a auditar definidos pela Administração;

→ Elabora relatórios em que identifica eventuais desconformidades e avalia a eficácia do Plano;

→ Reporta à Administração as conclusões do relatório de auditoria e propõe medidas de correção ou melhoramento do Plano.

5.5. Estrutura de Controlo Interno Anti-CIC

A **STRONG CHARON** 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 (Colaborador → Chefia Direta → Administração)	2ª Linha de Defesa Auditoria interna	3ª Linha de Defesa Linha de whistleblowing
A Gestão operacional é responsável pela identificação de riscos, reporte das situações suspeitas e pelo controlo	A Auditoria interna é responsável pela monitorização da implementação e cumprimento do Plano pela sugestão de medidas corretivas	Linha de comunicação (através 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 **STRONG CHARON** 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;
- Deteção;
- Dissuasão;
- Resposta

A **STRONG CHARON** 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 mínima 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 identificas 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. Critérios de classificação de situações de risco / Medidas preventivas e corretivas (prevenção)

Na identificação das situações potenciadoras de riscos de corrupção e infrações conexas, equacionam-se os riscos em abstrato face à sua gravidade e probabilidade de ocorrência.

Foram utilizados os seguintes critérios:

Probabilidade de ocorrência:
Elevada (provável) - Com forte possibilidade de ocorrência, o risco decorre de processos frequentes e correntes da organização.
Média (possível) - Com possibilidade de ocorrência mas de modo esporádico.
Baixa (remota) - Sem possibilidade de ocorrência ou ocorrência em circunstâncias excecionais.

Impacto Previsível / Gravidade da consequência:

Elevada - Prejudica de forma grave a actividade e os interesses da empresa, económicos ou institucionais;

Média - Prejudica de forma moderada a actividade e os interesses da empresa, económicos ou institucionais.

Baixa - Impacto baixo sobre a actividade e os interesses da empresa, económicos ou institucionais.

Tendo em conta os critérios supra referidos adotou-se a seguinte escala de riscos e prioridade de intervenção:

Nível de risco = Nível de probabilidade x Nível de Impacto

Impacto / Probabilidade	**3**	**2**	**1**
3	9	6	3
2	6	4	2
1	3	2	1

Nível de risco		**Aceitabilidade do risco**	**Prioridade de intervenção**
A	[6;9]	Inaceitável	Intervenção imediata (Até 1 mês)
B	[3;4]	Tolerável	Intervenção atempada (Até 6 meses)
C	[1;2]	Aceitável	Sem necessidade de intervenção

As medidas preventivas implementadas e a implementar têm como objetivo a informação e

responsabilização de todas as pessoas ao serviço da **STRONG CHARON** bem como a dissuasão da prática de actos que configurem actos de corrupção ou infrações conexas.

Sumarizando as medidas preventivas e corretivas genéricas identificadas nos vários números deste Plano:

A) A implementação de uma cultura de honestidade e ética;

B) A existência de um Código de Ética e Conduta da Trivalor;

C) A avaliação dos riscos de corrupção e infrações conexas (conforme melhores descrito no ponto 5.8.);

D) A adoção de meios de controlo internos (conforme melhor descritos em 5.10);

E) A ministração de formação regular dos trabalhadores no âmbito da prevenção da corrupção (conforme melhor descritos em 5.11);

F) A elaboração de comunicações internas e divulgação da legislação relevante dos vários ramos de direito, com especial enfase na legislação aplicável à actividade da **STRONG CHARON** e ao cumprimento de obrigações legais de prevenção da corrupção;

G) A adoção de politica de registos (conforme melhor descrito no ponto 4.4.);

H) O controlo da eficácia das medidas de prevenção (conforme melhor descritos em 5.12);

I) A aplicação de ações de mitigação rápida ou imediata (conforme melhor descritos em 5.13 e 5.14);

J) A existência de instrumentos de natureza sancionatória para as situações que venham a ser detetadas, como sejam a aplicação de sanções disciplinares previstas no Código do Trabalho, bem como a denúncia por parte da **STRONG CHARON** de todas as situações que se reconduzam a infração de natureza penal. Estas situações estão melhor identificadas em 5.13, 16 e no Anexo III;

Tendo em conta os pressupostos referidos, apresenta-se no quadro infra, a graduação dos riscos (probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação) e as medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos nas situações identificadas:

Área de atividade	Risco	Probabilidade de ocorrência	Impacto Previsível/ Gravidade da consequência	Nível de Risco	Prioridade de intervenção	Medidas preventivas e corretivas especificas (em acréscimo às medidas genéricas descritas supras)
Apresentação de propostas, negociação e celebração de contratos com clientes – Contratação pública	Ofertas de dinheiro, bens materiais ou diligências de influência junto de potenciais clientes para obter a adjudicação de um contrato ou obter qualquer outro tipo de benefício direto ou vantagem Omissão dolosa de informações, quando o cenário configura um conflito de interesses, ou de factos que possam prejudicar a isenção, o rigor e a legalidade das decisões de gestão internas	Baixa (os procedimentos de contratação estão sujeitos a regras estabelecidas legalmente, designadamente no que concerne à fixação dos critérios de participação e de adjudicação e de igualdade dos concorrentes)	Baixa	C	Sem necessidade de intervenção	- Formação aos comerciais; - Auditorias internas regulares; - Cumprimento de todas as regras e princípios estabelecidos na legislação de contratação pública; - Realização de contactos com as entidades adjudicantes exclusivamente através das plataformas de contratação pública; - Acompanhamento e supervisão dos processos negociais por parte dos superiores hierárquicos; - Exigência da assinatura dos contratos por parte de dois Administradores ou um Administrador e um Procurador.
Apresentação de propostas, negociação e celebração de contratos com clientes – Contratação privada	Ofertas de dinheiro, bens materiais ou diligências de influência junto de potenciais clientes para obter a adjudicação de um contrato ou obter qualquer outro tipo de benefício direto ou vantagem Omissão dolosa de informações, quando	Média (a apresentação de propostas, negociação e celebração de uma parte substancial dos contratos é efetuada por departamento interno da Trivalor, a Trivalor Serviços)	Média	B	Intervenção atempada (Até 6 meses)	- Formação aos comerciais; - Auditorias internas regulares; - Crescente centralização dos processos na Trivalor Serviços; - Elaboração de minutas tipo de propostas e de contratos; - Acompanhamento e supervisão dos processos negociais por

	o cenário configura um conflito de interesses, ou de factos que possam prejudicar a isenção, o rigor e a legalidade das decisões de gestão internas,					parte dos superiores hierárquicos; - Implementação do sistema de obrigatoriedade de identificação do número de ordem de compra na fatura como requisito de autorização de pagamento; - Exigência da assinatura dos contratos por parte de dois Administradores ou um Administrador e um Procurador.
Execução dos contratos celebrados com clientes	Ofertas de dinheiro, bens materiais ou diligências de influência junto de clientes para assegurar a manutenção de contratos ou obter qualquer outro tipo de benefício direto ou vantagem	Baixa	Baixa	C	Sem necessidade de intervenção	- Formação aos operacionais; - Auditorias internas regulares; - Acompanhamento e supervisão dos processos de execução dos contratos por parte dos superiores hierárquicos; - Implementação do sistema de obrigatoriedade de identificação do número de ordem de compra na fatura como requisito de autorização de pagamento; - Exigência da assinatura por parte de dois Administradores ou um Administrador e um Procurador para autorizar qualquer pagamento.
Realização de compras e seleção de fornecedores –	Recebimento de benefícios (para o próprio ou para terceiros) para atribuição de privilégios indevidos na seleção de fornecedores	Elevado	Elevado	A	Intervenção imediata (até 1 mês)	- Formação aos comerciais; - Auditorias internas regulares; - Crescente implementação de processo de centralização da seleção de fornecedores e de

Procedimentos não realizados pela central de compras do grupo Trivalor						realização de compras na Sogenave (empresa do grupo Trivalor); - Acompanhamento e supervisão dos processos de seleção de fornecedores por parte dos superiores hierárquicos; - Exigência da assinatura dos contratos por parte de dois Administradores ou um Administrador e um Procurador.
Realização de compras e seleção de fornecedores – Procedimentos realizados pela central de compras do grupo Trivalor	Recebimento de benefícios (para o próprio ou para terceiros) para atribuição de privilégios indevidos na seleção de fornecedores	**Média (uma parte dos procedimentos de seleção já é realizada pela central de compras do grupo Trivalor, a Sogenave)**	**Médio**	B	**Intervenção atempada (Até 6 meses)**	- Formação aos comerciais; - Auditorias internas regulares; - Concentração das compras em plataforma Ariba (assegura transparência nos processos e auditoria) - Elaboração de documentação concursal que estabelece critérios objetivos de participação e de adjudicação; - Registo escrito de todos os atos pré-contratuais tramitados na plataforma Ariba; - Exigência da assinatura dos contratos por parte de dois Administradores ou um Administrador e um Procurador.
Gestão de recursos Financeiros e Patrimoniais	Pagamentos indevidos a terceiros relativamente a situações não previstas nos contratos ou sem a devida autorização prévia para obtenção de	Baixa	Baixa	C	Sem necessidade de intervenção	- Formação ao Departamentos Financeiro; - Auditorias internas regulares - Implementação do sistema de

	benefícios próprios ou para terceiros; Erros/falhas dolosas na introdução/processamento das faturas ou outros ajustamentos em contas a receber para obtenção de benefícios próprios ou para terceiros;					obrigatoriedade de identificação do número de ordem de compra na fatura como requisito de autorização de pagamento; - Prévia validação das faturas através de software adotado pela Trivalor; - Exigência da assinatura das ordens de pagamento por parte de dois Administradores ou um Administrador e um Procurador.
Recrutamento	Aceitação de dinheiro, bens materiais, comissões ou qualquer outro tipo de benefício ou vantagem para favorecer um potencial colaborador no processo de recrutamento;	Baixa	Baixa	C	Sem necessidade de intervenção	- Formação aos recrutadores; - Auditorias internas regulares; - Acompanhamento e supervisão dos processos pelo responsável hierárquico e pelo departamento de recursos humanos.

Na **STRONG CHARON** é identificada uma situação de risco elevado ou máximo (realização de compras e seleção de fornecedores no âmbito de procedimentos não realizados pela central de compras do grupo Trivalor) sendo indicadas no quadro supra as medidas de prevenção mais exaustivas, as quais são de execução prioritária.

5.10. Controlos internos (prevenção e deteção)

A gestão 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 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 sua compatibilidade com o orçamento anual aprovado;
- 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

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

Os Colaboradores da **STRONG CHARON,** 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 I) 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.

5.12. 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.

5.13. 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 administração;
- 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 caracter sensível do conteúdo dos relatórios de monitorização de CIC, pode ser necessário atribuir-lhes caracter confidencial e limitar o seu acesso.

5.14. 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 verifiquem 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 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 **STRONG CHARON** adota tolerância zero às práticas CIC. Consequentemente 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 **STRONG CHARON** (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 **STRONG CHARON**.

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.

Trivalor SGPS, S.A.

Management and Services

- Gestão Integrada de Serviços
  - SINAL MAIS – MAIS SERVIÇOS
- Serviços Partilhados
  - B2B

Food Services

- Restauração Coletiva
  - gertal
  - ilau

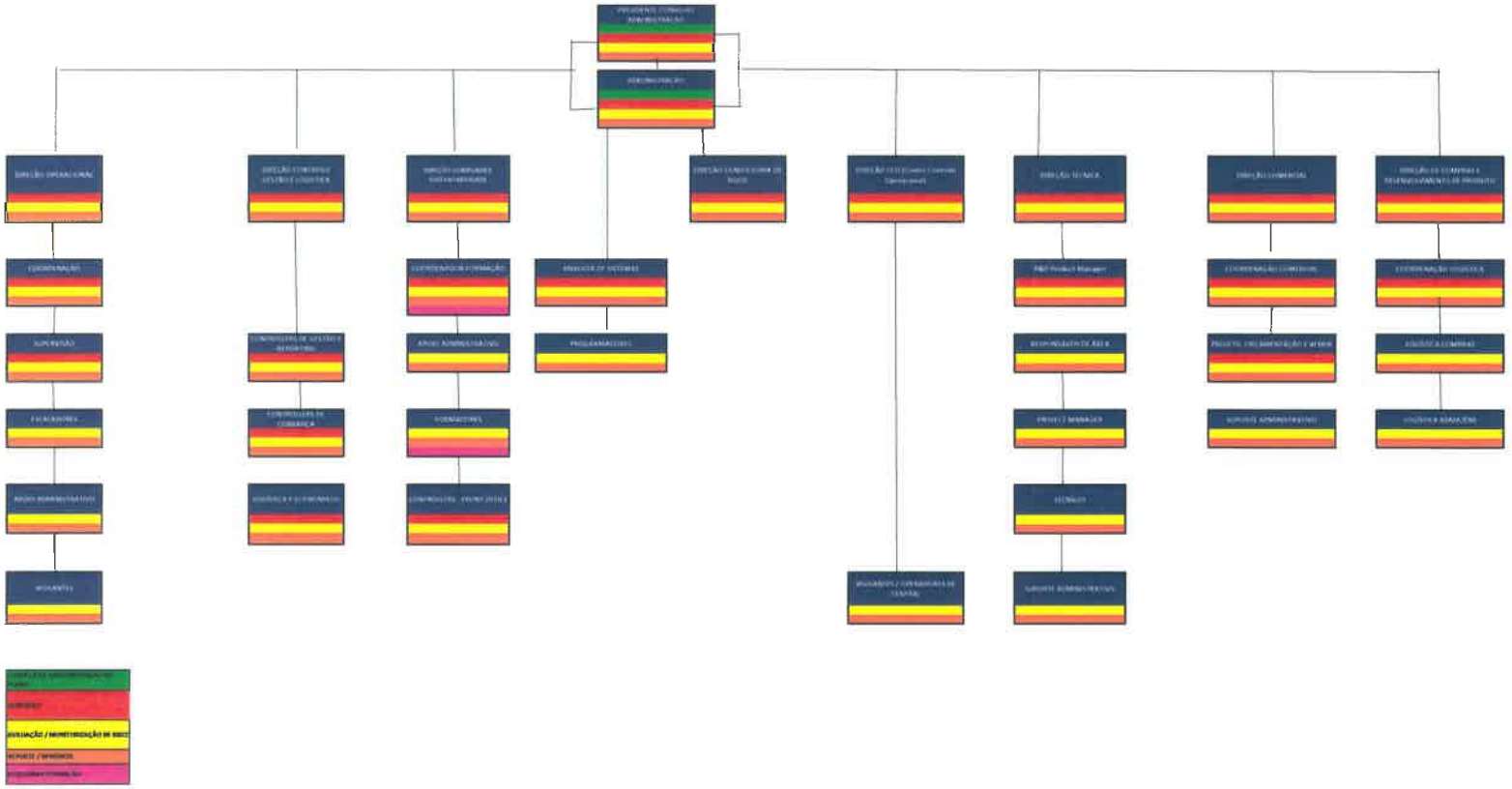
Logistics and Distribution

- Representações e Logística
  - Sogenave
- Produção Alimentar
  - cafés FEB – desde 1944

Facility Services

- Segurança Humana e Eletrónica
  - STRONG CHARON – SOLUÇÕES DE SEGURANÇA – ALVARÁ Nº41 A), B) E C)
- Limpeza
  - iberlim. – Higiene e Sustentabilidade Ambiental
- Benefícios e Incentivos
  - ticket Serviços
- Trabalho Temporário e Outsourcing
  - ÄTEMPORÄRIA
  - STEAM CONSULTING

Anexo II
Organograma Strong Charon



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).

		- Dar ou prometer, a um funcionário[1] ou a um terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, sem que lhe seja devida, vantagem, patrimonial ou não; - Fazê-lo como contrapartida de ato ou omissão, contrários aos deveres do seu cargo.	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 multa[3] até 360 dias
	Artigo 17.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho	- Agir por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação; - Der ou prometer a titular de cargo político[4], ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial - Fazê-lo como contrapartida de ato ou omissão, contrários aos deveres do seu cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação	Pena de prisão de 2 a 5 anos[5] [6]
	Artigo 37.º do Código de Justiça	- Agir por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação;	Pena de prisão de 1 a 6 anos.

[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 juízes do Tribunal Constitucional, os juízes 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 em um quarto. Se a vantagem for superior a €20.400,00 os limites mínimo e máximo são agravados em um terço

	Militar	- Der ou prometer a qualquer pessoa integrada ou ao serviço das Forças Armadas ou de outras forças militares[7], 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	- Agir por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação; - Der ou prometer a agente desportivo[8], 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 internacional[10]	Artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril	- 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 coletiva 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 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	- 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	- 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	- Agir por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa; - Der ou prometer a funcionário[13], 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	ratificação, por interposta pessoa; - Der ou prometer a titular de cargo político[14], 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; - Tal conduta não seja socialmente adequada e conformes aos usos e costumes.	anos ou pena de multa até 600 dias[15]
	Artigo 17.º da Lei 14/2024 de 19 de janeiro	- Agir por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa; - Der ou prometer a agente desportivo[16], 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 3 anos ou com pena de multa até 360 dias[17]
Prevaricação de advogado ou solicitador	Artigo 370.º do Código Penal	- Ser advogado ou solicitador; - Intencionalmente prejudicar causa entregue ao seu patrocínio.	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias[18]
Tráfico de influência	Artigo 335.º do Código Penal	-Agir 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	- 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

			lhe não couber por força de outra disposição legal, - 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
		-Agir por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação; - Der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira	- 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,; - 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
	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	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 agente desportivo[19]; - 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	- Obter, por si, ou por terceiro, direta ou indiretamente, vantagens[20] - 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 Na mesma pena incorre quem: - 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 decorrenets dos crimes listados no artigo 368.º-A n.º1 do Código Penal

obtenção de subsídio ou subvenção	Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro	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[21]; b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; 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;	5 anos[22] e multa de 50 a 150 dias 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.

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 Whisteblowing 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 Whisteblowing:

- 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 sedeada 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;