# Plano Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

# Grupo PreZero - Portugal

# ÍNDICE


1. OBJETIVO 3
2. DEFINIÇÕES 4
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO 6
4. NORMAS APLICÁVEIS 7
5. VALORES 8
6. ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO 10
7. RISCOS E MECANISMOS DE PREVENÇÃO E/OU MITIGAÇÃO POR DIREÇÃO 12
8. COMUNICAÇÕES E INFRAÇÕES 18
9. CONDUTAS PROIBIDAS 19
10. CONDUTAS PERMITIDAS 20
11. RECEÇÃO DE PRESENTES OU DE ALGO DE VALOR POR PARTE DOS TRABALHADORES DO GRUPO PREZERO EM PORTUGAL 21
12. DIFUSÃO E FORMAÇÃO 22
13. MEDIDAS DISCIPLINARES 23
14. AÇÕES DE AFERIÇÃO DA EFETIVIDADE, UTILIDADE E EFICÁCIA DAS MEDIDAS PROPOSTAS 24
15. VIGÊNCIA 25
16. REGISTO DE MODIFICAÇÕES 26
17. ANEXO 27

## 1. OBJETIVO

Os valores do Grupo PreZero, refletidos no Plano de Prevenção da Corrupção a Infrações Conexas implicam um compromisso com os mais elevados padrões de integridade, transparência, respeito pela legalidade e pelos direitos humanos, pelo que o Grupo PreZero exige que a sua atividade seja desenvolvida de acordo com estes princípios e com o máximo respeito pelas legislações nacionais e internacionais, que lhe são aplicáveis.

O Plano de Prevenção da Corrupção do Grupo PreZero (doravante o "Plano") deve pautar o comportamento de todos os administradores, diretores e trabalhadores do Grupo PreZero, no desenvolvimento do negócio, tendo presente que o Grupo PreZero implementou uma política de "tolerância Zero" com qualquer prática que possa ser classificada como corrupção ou suborno, tanto ativa como passivamente, e irá orientar as interações entre o Grupo PreZero e qualquer pessoa, não se limitando às interações entre o Grupo PreZero e os trabalhadores.

## 2. DEFINIÇÕES

**Leis Anticorrupção Aplicáveis.** Leis aplicáveis que proíbem o suborno ou qualquer outra forma de corrupção. Em particular, os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal Português e o regime geral da prevenção da corrupção (RGPC) previsto e punido pelo DL n.º 109-E/2021 de 9/12 e qualquer outra legislação anticorrupção aplicável.
Com a finalidade de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, o RGPC vem estabelecer para as entidades obrigadas ao respetivo cumprimento, de natureza pública e privada, a obrigação de adotar e implementar um Programa de Cumprimento Normativo que deverá incluir, pelo menos, os seguintes elementos: (i) um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas; (ii) um código de conduta; (iii) um canal de denúncias; e (iv) um programa de formação

**Algo de Valor.** Entre outras coisas, dinheiro ou equivalentes; prendas; refeições; entretenimento, incluindo entradas para eventos; viagens; doações; condições de crédito favoráveis; serviços de terceiros; equipamento, material ou instalações; bolsas de estudo; despesas com publicidade ou promoção; cursos de formação; ofertas de emprego ou outros benefícios para familiares. Não necessita ter um valor tangível ou económico, desde que tenha valor para o destinatário.

**Grupo PreZero** Tanto a empresa PreZero Portugal que encabeça o Grupo como as demais empresas que dele fazem parte, que inclui todas as empresas controladas direta ou indiretamente em Portugal. Para o efeito, entende-se que existe "controlo" quando se detém a maioria dos direitos de voto do órgão de administração.

**Trabalhador.** Qualquer trabalhador de uma administração, departamento, agência, assembleia legislativa, órgão do poder judicial, órgão ou organização pública internacional; qualquer pessoa que desempenhe uma função pública ou atue na qualidade oficial para um governo ou para organização pública internacional; e qualquer partido político, e os seus trabalhadores ou os seus candidatos. Agências de administração incluem empresas controladas pelo governo. Alguns exemplos de trabalhadores são (i) funcionários públicos, estatais, autónomos e municipais; (ii)

trabalhadores de organizações internacionais públicas (por exemplo, o Banco Mundial, as Nações Unidas); (iii) candidatos a cargos políticos; (iv) membros de uma família real ou funcionários de um fundo de investimento soberano; e (v) empregados de qualquer sociedade controlada, direta ou indiretamente, por um Estado ou uma das suas agências.

**Pessoa vinculada.** Pessoa que tem uma relação familiar até o segundo grau de consanguinidade ou afinidade com o trabalhador, bem como, o seu cônjuge ou pessoa com união de fato equivalente.

**Grupo PreZero.** PreZero Portugal S. A.; PreZero Ambiente, S.A, PreZero Portugal Ecoambiente, A.C.E; Valor-Rib - Indústria de Resíduos, Unipessoal, Lda; CITRUP – Centro Integrado de resíduos, Lda

## 3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

**Este plano aplica-se a:**

- PreZero Portugal, S.A., e às empresas participadas em Portugal que integram o Grupo, independentemente da sua área de negócio, localização geográfica ou atividades.
- PreZero Ambiente, S.A - desenvolve a sua atividade principal no âmbito de Tratamento e eliminação de outros resíduos não perigosos;
- PreZero Portugal Ecoambiente, A.C.E - desenvolve a sua atividade principal no âmbito de Serviços de limpeza urbana;
- Valor-Rib - Indústria de Resíduos, Unipessoal, Lda. - desenvolve a sua atividade principal no âmbito de Tratamento e eliminação de outros resíduos não perigosos.
- CITRUP – Centro Integrado de resíduos, Lda - desenvolve a sua atividade principal no âmbito de Tratamento e eliminação de outros resíduos não perigosos.

- Os membros dos órgãos de administração de todas sociedades do Grupo PreZero acima identificado (incluindo os conselhos de vigilância ou órgãos equivalentes);

- Os trabalhadores de qualquer das empresas que integram o Grupo PreZero, acima identificado;

O Grupo PreZero zelará para que os princípios estabelecidos neste plano sejam cumpridos por todas as partes envolvidas. Nas empresas participadas onde este Plano não seja aplicável, a PreZero Portugal, S.A promoverá, através dos órgãos de decisão das respetivas empresas, a aplicação dos princípios aqui consagrados e em todas as políticas relacionadas com a prevenção da corrupção e fraude.

O presente documento materializa o novo Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (Plano), que dá cumprimento às exigências do regime geral de prevenção da corrupção (artigo 6.º), ficando o Diretor de Recursos Humanos responsável pelo programa de cumprimento normativo, bem como pela execução, controlo e revisão do respetivo Plano.

Este plano não pode prever todas as situações ou problemas. É responsabilidade de todos os administradores, diretores e trabalhadores solicitar informações e orientações para abordar situações novas ou incomuns. Em caso de dúvidas, o administrador, diretor ou trabalhador deve dirigir-se ao Departamento de Recursos Humanos da PreZero Portugal, S.A antes de agir.

## 4. NORMAS APLICÁVEIS

O Grupo PreZero opera em Portugal, que por sua vez, pertence a outro grupo internacional com presença em diversos países e diferentes áreas geográficas. Cada país pode ter legislação anticorrupção específica. Isso implica que o Grupo PreZero possa estar sujeito ao cumprimento de uma ampla variedade de normas, incluindo:

- Código Penal Português
- Regime geral da prevenção da corrupção (RGPC) previsto e punido pelo DL n.º 109-E/2021 de 9/12
- Lei de Práticas Corruptas Estrangeiras dos EUA (U.S. Foreign Corrupt Practices Act)
- Lei do Suborno do Reino Unido (U.K. Bribery Act)
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção
- Convenção da OCDE sobre Corrupção

Estas normas proíbem a corrupção de trabalhadores, assim como, a corrupção nos negócios entre particulares, tanto de forma ativa como passiva. As leis anticorrupção atuais ou futuras, ou regras, procedimentos e políticas internas que sejam mais rigorosas do que este Plano prevalecerão contra ele.

O Plano garante o cumprimento das Leis Anticorrupção em todo o mundo, especialmente as leis que proíbem o suborno, ativo ou passivo, e a corrupção entre particulares.

**Relação entre os regulamentos anticorrupção e este Plano:**

Como regra geral, se houver alguma discrepância entre este Plano e os regulamentos locais do país, deverá ser aplicada a norma mais estrita. No entanto, em caso de conflito entre esta política e as normas locais, o Departamento de Recursos Humanos da PreZero Portugal, S.A deve ser consultado com antecedência. Em qualquer caso, antes da aprovação de qualquer norma ou procedimento interno nesta matéria, o Departamento de Recursos Humanos da PreZero Portugal, S.A deverá ser consultado.

## 5. VALORES

O Grupo PreZero é o motor de inovação da indústria e o nosso nome descreve o nosso objetivo: estamos comprometidos em reduzir, reutilizar e reciclar resíduos, e alcançar uma sociedade sem resíduos.
Trabalhamos por um futuro mais limpo com um sistema de reciclagem eficiente, digitalizado e de circuito fechado que proteja o nosso meio ambiente e crie uma cadeia de valor sustentável é, ainda, orientada por outros valores, como a excelência, a transparência, a cooperação e a sustentabilidade.
A excelência do Grupo PreZero assenta no seu capital humano, na integridade profissional e na responsabilidade de todos os seus trabalhadores, cuja formação interdisciplinar e permanente se mantém como um desígnio sempre presente. O Grupo PreZero orgulha-se do rigor e da qualidade do seu serviço, focamo-nos num modelo de negócio responsável e não apenas num objetivo financeiro. No exercício da sua atividade, o Grupo PreZero obedece a princípios de racionalidade e eficiência dos meios que utiliza.

O Grupo PreZero aplica o valor da transparência ao promover o envolvimento de todos os interessados nos processos gestão e reciclagem de resíduos criando valor acrescentado para os nossos clientes, trabalhadores, para o ambiente e para a sociedade, incentivando a sua participação ativa.

A atuação do Grupo PreZero privilegia a cooperação e a colaboração com outras entidades por esta razão, também no Grupo Schwarz (Grupo Internacional da PreZero) aderimos ao Pacto Global das Nações Unidas e estamos comprometidos com os princípios de uma gestão corporativa responsável e sustentável.

O Pacto Global das Nações Unidas é uma das iniciativas mais relevantes do mundo para uma gestão corporativa responsável. Juntamente com milhares de aliados em empresas e organizações em mais de 160 países, defendemos os direitos das pessoas nas nossas cadeias de abastecimento globais, bem como a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. A sustentabilidade a empresa traçou uma Agenda Responsável, de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, cujas linhas estratégicas são a gestão responsável, o meio ambiente, a inserção sócio-laboral, a inovação social e o cuidado com as pessoas. Estas linhas materializam-se através de iniciativas concretas como a contratação de grupos vulneráveis, o empreendedorismo inclusivo, o voluntariado, a economia circular, a descarbonização, a igualdade

de oportunidades e a promoção da saúde e bem-estar de todas as pessoas que fazem parte da empresa.

Atuamos juntos trabalhadores, sociedade, instituições e associações, para atingir o nosso objetivo: evitar o desperdício e valorizar os materiais recicláveis. As nossas iniciativas e projetos fortalecem a consciência para a proteção do meio ambiente, que abordamos em conjunto com nossos públicos de interesse. Trabalhamos juntos para deixar às gerações futuras um ambiente intacto, diverso e saudável.

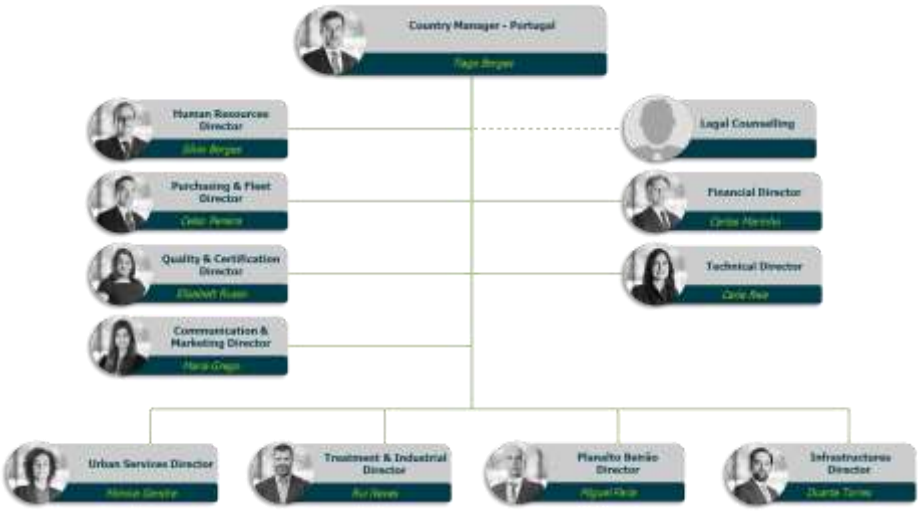
## 6. ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

A atividade do Grupo PreZero é dirigida superiormente pelo Conselho de Administração da PreZero Portugal S. A., a implementar pelas unidades orgânicas de cada empresa do Grupo, no quadro de um modelo interno de governação do Grupo PreZero estruturado na alocação de competências entre os diferentes órgãos estatutários, que implicam controlo pelo Conselho Fiscal da PreZero Portugal S.A, que desenvolve entre outras responsabilidades, uma atividade de controlo da legalidade e mérito da gestão financeira e patrimonial, aprovando e assegurando o seguimento da execução do Plano de Atividades da Direção de Compliance do Grupo PreZero.

No âmbito do seu compromisso com o desenvolvimento, implementação e melhoria contínua, o Conselho de Administração da PreZero Portugal, S.A aprova e apoia a implementação do Plano, assegurando a integração dos requisitos de prevenção da corrupção nos processos de negócio, e promovendo a consciencialização sobre temas de integridade. Já os órgãos de administração das sociedades / entidades controladas do Grupo PreZero em Portugal, asseguram, no seu âmbito de atuação, a aprovação e a implementação do PPR, transpondo-o para a sua esfera, através de procedimentos específicos e dos respetivos controlos.

Todas as empresas que fazem parte do Grupo PreZero para além dos seus órgãos Estatutários, dispõe de serviços partilhados do Departamento de Recursos Humanos da PreZero Portugal S. A. de apoio nas áreas transversais a todas as empresas do Grupo PreZero indispensáveis à efetivação das suas atividades, estruturados hierarquicamente segundo o regulamento interno da Organização, comum ao Grupo PreZero, em unidades orgânicas denominadas Direções. Estes últimos, podem integrar uma direção ou reportar diretamente ao Conselho de Administração.
Além disso, foi nomeado um responsável pelo programa de cumprimento normativo, neste caso o Departamento de Recursos Humanos.

A estrutura da PreZero Portugal, S.A, que actua como empresa mãe das demais empresas do Grupo PreZero em Portugal, atualizável, é retratada pelo organograma disponível no seu site e à data de aprovação do presente documento assume a seguinte configuração:



## 7. RISCOS E MECANISMOS DE PREVENÇÃO E/OU MITIGAÇÃO POR DIREÇÃO (em atualização)

| Direção | Atividade desenvolvida | Riscos associados | Nível de risco | Mecanismos de prevenção e/ou mitigação adotados |
|---|---|---|---|---|
| **Recursos Humanos (Transversal às várias empresas do Grupo PreZero em Portugal)** | Processo de recrutamento em várias fases | Participação de diversos intervenientes no processo | Alto | - Receção de candidaturas através do site da DRH;<br>- Existência de uma Política de Igualdade;<br>- Procedimento de contratação de familiar ou afim;<br>- Controlo e aprovação final pelo Conselho de Administração. |
| **Compras & Frota (Transversal às várias empresas do Grupo PreZero em Portugal)** | (a definir) | (a definir) | Baixo, Médio ou Alto | - (a definir) |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Financeira & IT (Transversal às várias empresas do Grupo PreZero em Portugal)** | (a definir) | (a definir) | Baixo, Médio ou Alto | - (a definir) |
| **Infraestruturas (Transversal às várias empresas do Grupo PreZero em Portugal)** | (a definir) | (a definir) | Baixo, Médio ou Alto | - (a definir) |
| **Técnico (Transversal às várias empresas do Grupo PreZero em Portugal)** | (a definir) | (a definir) | Baixo, Médio ou Alto | - (a definir) |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Serviços Urbanos (Transversal às várias empresas do Grupo PreZero em Portugal)** | (a definir) | (a definir) | Baixo, Médio ou Alto | - (a definir) |
| **Comunicação & Marketing (Transversal às várias empresas do Grupo PreZero em Portugal)** | (a definir) | (a definir) | Baixo, Médio ou Alto | - (a definir) |

| Direção | Atividade desenvolvida | Riscos associados | Nível de risco | Mecanismos de prevenção e/ou mitigação adotados |
|---|---|---|---|---|
| **Qualidade & Certificações (Transversal às várias empresas do Grupo PreZero em Portugal)** | Transversal a toda a organização | • Conflito de interesses aquando da saída de trabalhadores/ Influência através de ex-trabalhadores | Alto | - Controlo pela DRH, entre outros meios através de inclusão no código de conduta da organização as obrigações inerentes de sigilo no período que sucede ao exercício das funções dos trabalhadores, bem como a definição de atuação em caso de incumprimento; |
| | Seleção de prestadores de serviços externos (auditorias, identificação de requisios legais aplicáveis, etc | • Proteção de Dados<br>• Competência necessária para o serviço a contratar;<br>• Conflito de interesses no exercício das funções;<br>• Fuga informação, violação de segredo, quebra de confidencialidade ou utilização indevida de informação<br>• Acidente Industrial | Médio | - Procedimento de subcontratação/ procedimento geral de compras/ homologação de fornecedores. Existência de uma politica proteção dados (grupo Schwarz);<br>- Receção de propostas acompanhadas de CV (e demais documentação pertinente) da empresa e técnicos;<br>- Exercer responsabilidades de acordo com as boas práticas e com as obrigações profissionais relevantes;<br>- Assinatura de Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesse, através de contrato de prestação de serviços;<br>- Assinatura de Acordo de Confidencialidade, através do contrato da prestação de serviços;<br>- Controlo e aprovação final pela Dir. QA/ Compras/ Administração;<br>- Conhecer as medidas de autoproteção da PZ PT;<br>- Conhecer os comportamentos de prevenção- |

| Direção | Atividade desenvolvida | Riscos associados | Nível de risco | Mecanismos de prevenção e/ou mitigação adotados |
|---|---|---|---|---|
| **Tratamento & Valorização Industrial (PreZero Portugal S. A.)** | Desenvolvimento de negócio | • Presentes ou pagamentos inapropriados relacionados com a adjudicação de um contrato.<br>• Conflito de interesse e/ou tráfico de influência no contexto de um concurso (contrato público)<br>• Faturar um serviço fictício ou faturar um cliente acima/ abaixo do estabelecido em troca de uma vantagem indevida | Alto | - Assegurar o cumprimento dos procedimentos de pagamentos e compres: a atribuição de ofertas ou convites encontra-se sujeita a um processo de aprovação prévia com diferentes níveis sempre que se ultrapassem certos limites de referència;<br>- Existência de uma política de branqueamento de capitais que inclui a análise de Pessoas Politicamente Expostas (PPEs), membros próximos ou pessoas estreitamente associadas a PPEs;<br>- Assegurar o cumprimento dos procedimentos de pagamentos e compras; Os clientes com quem se pretenda estabelecer uma relação de negócio, são sujeitos a um processo de avaliação da relação de negócios através da utilização de ferramentas próprias que incluem árvores de decisão em termos de avaliação de risco. |
| | Compras | • Pagamento de um serviço fictício ou favoritismo a um fornecedor em troca de uma vantagem indevida | Alto | - Assegurar o cumprimento dos procedimentos de pagamentos e compres. |

| Direção | Atividade desenvolvida | Riscos associados | Nível de risco | Mecanismos de prevenção e/ou mitigação adotados |
|---|---|---|---|---|
| **Tratamento & Valorização Industrial (PreZero Portugal S. A.** | Compras descentralizadas | • Não comprar melhor relação preço/qualidade | Alto | - Validação das compres por diferentes níveis hierárquicos. |
| | Gestão das pessoas | • Tratamento desigual/ inadequado das pessoas | Médio | - Análise das situações por diferentes níveis hierárquicos. |
| | Prestação de serviços industriais | • Preços desajustados (suborçamentação) | Médio | - Para clientes mais relevantes ter CC específicos para detetar desvios; Para materiais específicos (venda de valorizáveis), utilitzar como referência os índices internacionais e, quando possível, obter 3 propostes. |

| Direção | Atividade desenvolvida | Riscos associados | Nível de risco | Mecanismos de prevenção e/ou mitigação adotados |
|---|---|---|---|---|
| **Planalto Beirão (PreZero Portugal S. A.)** | Compras descentralizadas | • Não comprar melhor relação preço/qualidade | Alto | - Validação das compres por diferentes níveis hierárquicos. |
| | Gestão das pessoas | • Tratamento desigual/ inadequado das pessoas | Médio | - Análise das situações por diferentes níveis hierárquicos. |
| | Prestação de serviços industriais | • Preços desajustados (suborçamentação) | Médio | - Para clientes mais relevantes ter CC específicos para detetar desvios; Para materiais específicos (venda de valorizáveis), utilitzar como referência os índices internacionais e, quando possível, obter 3 propostes. |

## 8. COMUNICAÇÕES E INFRAÇÕES

Se for conhecido ou houver uma suspeita fundamentada sobre uma infração a este Plano, deverá ser avisado imediatamente o superior hierárquico, ou o Departamento de Recursos Humanos, que é o órgão competente para receber as denúncias internas e dar seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas nos termos da legislação em vigor.

O Grupo PreZero não discriminará nem permitirá represálias a quem, de boa-fé:

i. denunciar, informar sobre qualquer violação deste Plano;
ii. fornecer provas;
iii. participar numa investigação.

Da mesma forma que, serão garantidos o sigilo e o anonimato, caso o proponente assim o deseje.

## 9. CONDUTAS PROIBIDAS

Qualquer violação das Leis Anticorrupção constitui uma violação deste Plano e, em particular:

- Dar, oferecer, prometer, contratar ou autorizar a entrega de Algo de Valor, direta ou indiretamente:
  - i. a um trabalhador, para influenciar ilegalmente um de seus atos ou decisões oficiais;
  - ii. para uma pessoa jurídica ou entidade análoga em que um trabalhador ou Pessoa Relacionada seja acionista, administrador, participe ou tenha controle administrativo ou posição de influência, com o intuito de influenciar ilegalmente um dos atos oficiais ou decisões do trabalhador;
  - iii. a qualquer pessoa, para induzi-la a influir ilegalmente em ato ou decisão oficial;
  - iv. como recompensa por um ato ou decisão oficial.

  Os atos também incluem a omissão de agir ou atrasar a ação que o trabalhador deve realizar. Para infringir este Plano, não é necessário que a troca ocorra de forma eficaz: basta uma oferta ou promessa;
- Solicitar, receber ou aceitar Algo de Valor que possa induzir ao cumprimento de obrigações laborais de forma injusta ou inadequada, ou oferecer, dar ou autorizar a entrega de Algo de Valor a fim de influenciar outra pessoa a cumprir as suas obrigações laborais de forma injusta ou inadequada;
- Assinar contratos falsos que violem este Plano;
- Não manter a contabilidade e os registos atualizados e exatos, ocultar ou desviar fundos, ou ocultar ou tentar ocultar as fontes de tais fundos.

O Grupo PreZero é obrigado a implementar:

i. controlo e procedimentos internos adequados que ajudem a prevenir o suborno ou qualquer outra forma de corrupção e detetar transações ilegais;
ii. práticas contabilísticas que ajudem a garantir a precisão da sua contabilidade e registos.

É proibido manter ativos e passivos ocultos ou mal contabilizados. Todos os pagamentos, despesas e transações devem ser devidamente contabilizados de acordo com as normas contabilísticas aplicáveis, sem qualquer pagamento oculto que esconda a verdadeira natureza de qualquer acordo, e devem ter as autorizações adequadas, conforme estabelecido nos procedimentos de pagamento, despesas e transações.

## 10. CONDUTAS PERMITIDAS

Em termos gerais, o Grupo PreZero entende que os presentes habituais nas relações comerciais ou qualquer outra forma legítima de despesas ou atenção são uma parte importante das relações com os nossos clientes e fornecedores. No entanto, é importante determinar que tipo de presentes ou atenções podemos oferecer aos nossos clientes e fornecedores, para evitar que escondam possíveis subornos ou casos de corrupção.

Este Plano não proíbe despesas que possam ser consideradas normais ou adequadas numa relação profissional de negócios e de boa-fé, desde que atendam a determinados critérios. Consideram-se em conformidade com as leis de anticorrupção todos os gastos que:

- São realizadas
  - i. em nome do Grupo PreZero
  - ii. de carácter público e não secreto;
- Não incluem dinheiro ou equivalentes;
- Não incluem o financiamento de despesas com atividades de lazer, despesas de deslocação e afins para acompanhantes ou convidados em reuniões de empresa;
- Não incluem presentes que não sejam de bom gosto ou que impliquem a frequência a locais inadequados para o desenvolvimento de relações profissionais;
- São realizados em momento oportuno; ou seja, nos momentos em que não sejam tomadas decisões relevantes sobre aspetos que possam ter impacto na relação que o Grupo PreZero mantém com o Agente ou com terceiros;
- Não tenham o intuito de influenciar a pessoa a quem se destinam.

Quem entregar o presente ou atenção deverá questionar-se se isso pode comprometer a independência, integridade e / ou honestidade do destinatário ao tomar uma decisão comercial ou empresarial e, em todos os casos, cumprir o Procedimento de Despesas de Representação em vigor. Em caso de dúvida, o gestor e o Departamento de Recursos Humanos da PreZero Portugal, S.A devem ser consultados.

## 11. RECEÇÃO DE PRESENTES OU DE ALGO DE VALOR POR PARTE DOS TRABALHADORES DO GRUPO PREZERO EM PORTUGAL

No caso de algum trabalhador receber um presente ou Algo de Valor de um cliente ou fornecedor, ou em geral de qualquer terceiro com quem o Grupo PreZero mantenha algum tipo de relação comercial, empresarial ou de negócio ou com a qual possa vir a ter, deverá respeitar o estabelecido no Procedimento de Despesas de Representação em vigor. Em qualquer caso, os seguintes critérios serão levados em consideração.

De acordo com este Plano está expressamente proibido:

- Aceitar um presente ou Algo de Valor quando for conhecido ou suspeito que tem a intenção de influenciar uma decisão que o trabalhador deve adotar ou recompensar o trabalhador por uma decisão anteriormente tomada.
- Pedir qualquer tipo de presente ou Algo de Valor a terceiros.
- Aceitar presentes ou Algo de Valor durante os períodos em que decisões relevantes devem ser tomadas em relação a quem oferece o presente ou Algo de Valor.
- Aceitar dinheiro ou equivalente é proibido em todos os casos.

Os administradores, diretores e trabalhadores do Grupo PreZero podem aceitar presentes ou Algo de Valor de terceiros quando:

- O presente atender às seguintes qualidades: é razoável em termos de quantidade e frequência, ocorre no momento adequado, o motivo pelo qual é oferecido é adequado e não se conhece ou suspeita que o terceiro espere obter uma vantagem em troca na relação comercial ou profissional.
- A receção do presente ou Algo de Valor deve ser permitida de acordo com os regulamentos locais em vigor em todos os momentos.
- Em nenhum caso pode ser dinheiro ou equivalente.
- Em todos os casos, quem recebe o presente ou Algo de Valor deve questionar se isso pode comprometer a sua independência, integridade e / ou honestidade na tomada de uma decisão comercial ou empresarial, prestando especial atenção durante os processos de negociação e após a assinatura do contrato. Em caso de dúvida, o gestor e o Departamento de Recursos Humanos da PreZero Portugal, S.A deverão ser consultados.

## 12. DIFUSÃO E FORMAÇÃO

É fundamental que os administradores, diretores e trabalhadores do Grupo PreZero em Portugal conheçam e respeitem este Plano, uma vez que é obrigatória e inexcusável para todos eles.

De forma a garantir o cumprimento deste Plano, o Grupo PreZero (i) irá divulgá-lo amplamente entre todos os seus administradores, gestores e trabalhadores e, (ii) deverá incluir este Plano na formação obrigatória para todos os seus administradores, gestores e trabalhadores.

A PreZero Portugal, S.A assegura, em benefício das demais empresas do Grupo PreZero, a realização de programas de formação interna a todos os seus dirigentes e trabalhadores, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.

O conteúdo e a frequência da formação dos dirigentes e trabalhadores têm em conta a diferente exposição dos dirigentes e trabalhadores aos riscos identificados.

As horas da formação acima mencionadas contam como horas de formação contínua que o empregador deve assegurar ao trabalhador.

## 13. MEDIDAS DISCIPLINARES

O incumprimento deste Plano de prevenção da corrupção ou das Leis Anticorrupção aplicáveis pode levar à responsabilização criminal de todas as empresas que fazem parte do Grupo PreZero ou das suas participadas, assim como responsabilidades pessoais muito graves por crimes cometidos em seu nome ou em nome da empresa, para benefício direto ou indireto, pelos seus representantes legais e por administradores de facto ou de direito, bem como, qualquer outra pessoa sujeita à autoridade dos administradores, diretores e trabalhadores do Grupo PreZero em Portugal, incluindo penas de prisão, bem como, multas elevadas, taxas legais e danos às marcas e à reputação do Grupo PreZero em Portugal. Qualquer administrador, diretor ou trabalhador que violar esta Política estará sujeito a ação disciplinar.
As violações deste Plano serão sancionadas de acordo com procedimentos internos, acordos coletivos e normas legais aplicáveis. Do mesmo modo, serão tidas em consideração as legislações aplicáveis nas diferentes jurisdições em que o Grupo PreZero Internacional desenvolve a sua atividade.

No caso dos administradores, serão tomadas de acordo com o disposto na legislação comercial.

## 14. AÇÕES DE AFERIÇÃO DA EFETIVIDADE, UTILIDADE E EFICÁCIA DAS MEDIDAS PROPOSTAS

Com o objetivo de se aferir da efetividade, utilidade e eficácia das medidas propostas, o Grupo PreZero compromete-se a:

- Criar métodos e definir procedimentos para implementação das medidas preventivas previstas no presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- Criar um grupo de acompanhamento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, coordenado pelo Departamento de Recursos Humanos;
- Divulgar junto dos trabalhadores os relatórios decorrentes dos controlos internos ou externos, relativos ao cumprimento das normas de procedimentos vigentes, por parte dos funcionários;
- A elaborar um relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

## 15. VIGÊNCIA

O presente plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas é revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária no Grupo PreZero que justifique a revisão.

É assegurada a publicidade do Plano e dos relatórios de avaliação anual aos trabalhadores da do Grupo PreZero, através da intranet e da sua página oficial do Grupo PreZero, na Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

## 16. REGISTO DE MODIFICAÇÕES

| Documento Modificado (Revisão/Data) | Natureza da Modificação |
|---|---|
| **Revisão 01/06-06-2020** | - Criação do documento |
| **Revisão 02/10-03-2023** | - Atualização de Layout<br>- Adaptação do documento anterior às Políticas da PreZero Internacional/Grupo Schawrz |
| **Revisão 03/07-06-2023** | - Atualização do documento (ponto 7) |
| **Revisão 04/16-06-2023** | - Conversão do documento, aplicabilidade ao Grupo de empresas |

## 17. ANEXO

### Crime de corrupção e infrações conexas

### Código Penal Português

Artigo 335.º

Tráfico de influência

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;

b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3 - A tentativa é punível.

Artigo 363.º

Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Artigo 373.º

Corrupção passiva

1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.
2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374.º

Corrupção activa

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
3 - A tentativa é punível.

Artigo 375.º

Peculato

1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º

Peculato de uso

1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º

Participação económica em negócio

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

Financiamento ilegal de partidos políticos (p. e p. no artigo 8.º e 29.º da Lei n.º 19/2003, de 20 de Junho)

Art.8.º

"1 - Os partidos políticos não podem receber donativos anónimos nem receber donativos ou empréstimos de natureza pecuniária ou em espécie de pessoas coletivas nacionais ou estrangeiras, com exceção do disposto no número seguinte."

Art. 29.º

"4 - As pessoas coletivas que violem o disposto quanto ao capítulo ii (Financiamento dos partidos políticos) são punidas com coima mínima equivalente ao dobro do montante do donativo proibido e máxima equivalente ao quíntuplo desse montante."