

CÓDIGO DE CONDUTA ANTI CORRUPÇÃO



INDICE:

- 1 – Introdução**
- 2 – Caracterização da Entidade**
- 3 – Objeto e Âmbito**
- 4 – Enquadramento Legal**
- 5 - Conceitos**
- 6 – Valores e Princípios**
- 7 – Funções e Responsabilidades**
- 8 – Instrumentos de Gestão**
- 9 – Áreas de Risco e Identificação de Procedimentos e Medidas a adotar**
- 10 – Outros procedimentos e regras a respeitar**
- 11 – Procedimentos internos de alerta**
- 12 – Incumprimento das regras de prevenção da corrupção e infrações conexas e suas consequências**
- 13 – Sanções disciplinares**
- 14 – Sanções Penais**
- 15 – Outras sanções**

1 - INTRODUÇÃO:

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabeleceu o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (“RGPC”). Por sua vez a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro estabeleceu o regime geral de proteção de denunciadores de infrações. Os citados diplomas legais criam, em síntese, um conjunto de obrigações cujo cumprimento por parte das entidades públicas e privadas assume um papel central na promoção e defesa da ética nas suas relações com o setor público, bem como nas relações comerciais dentro do setor privado e bem assim nas próprias estruturas internas das empresas, tudo com o objetivo único de combater de forma mais eficaz e concertada o fenómeno da corrupção.

As medidas que se impõem executar por força dos citados diplomas legais, visam essencialmente e no que respeita às entidades privadas, prevenir e reprimir as práticas contrárias às normas das empresas, contra a empresa e através da empresa, revelando-se como instrumentos essenciais na prevenção, deteção e repressão de infrações de natureza administrativa, contraordenacional e penal e, em particular, na prevenção, deteção e repressão do fenómeno da corrupção também ele existente no seio do setor privado/empresarial.

Pretende o Estado, com este conjunto de medidas para o setor privado/empresarial, promover uma cultura empresarial de cumprimento normativo baseado na responsabilização penal e contraordenacional das pessoas coletivas.

Assim, na sequência da publicação do DL n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, as pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem cinquenta ou mais trabalhadores encontram-se obrigadas a implementar e monitorizar um adequado Programa de Cumprimento Normativo que inclua, pelo menos:

- a)** Um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e infrações conexas (PPR);
- b)** Um Código de Conduta;
- c)** Um Programa de Formação;

A sociedade **HGE – Hidráulica, Gás e Energia, S.A.**, (de ora em diante apenas designada por **HGE**), assenta a sua atuação em elevados padrões de exigência e rigor, de modo a criar e manter a sua reputação e credibilidade no mercado, nomeadamente junto de clientes, fornecedores e entidades públicas com as quais se relaciona, reconhecendo a importância da promoção de uma forte cultura de prevenção, gestão e

monotorização contínua de riscos.

Para cumprimento, do estabelecido no DL nº 109-E/2021, e por forma a concretizar as disposições e princípios nele contidas a HGE elaborou o presente Código de Conduta Anticorrupção, o qual foi aprovado por deliberação da administração datada de catorze de fevereiro de dois mil e vinte e quatro.

Os objetivos traçados pela HGE e pelo DL nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, só serão, porém, alcançáveis com o envolvimento de todos os intervenientes, num compromisso comum, consciente de que todos têm um papel ativo na promoção de uma cultura de prevenção de riscos, na sistematização de procedimentos e no permanente aperfeiçoamento dos instrumentos de gestão e controlo interno.

A corrupção é um comportamento que prejudica gravemente a economia, o desenvolvimento sustentável e a eficácia do comércio nacional e internacional, distorcendo o jogo da concorrência em detrimento dos consumidores e das empresas. É por essa razão que a corrupção é ilegal em praticamente todos os países do mundo.

A sociedade HGE considera a corrupção como inaceitável. Cada colaborador da empresa deve adotar uma conduta irrepreensível no que se refere à luta contra a corrupção.

A sociedade HGE assume os valores pelos quais pauta a sua atuação na prossecução da sua missão e atribuições, procurando cumprir os mais elevados princípios éticos com integridade.

Neste enquadramento, a HGE adotou o presente Código de Conduta Anticorrupção, o qual se aplica aos membros dos órgãos de Administração das suas empresas bem como aos seus/suas colaboradores/as, tanto no relacionamento interno como no relacionamento externo. A implementação das regras e princípios agora difundidos depende, porém, e acima de tudo, da responsabilidade profissional dos seus destinatários, em particular daqueles com posições hierárquicas de nível superior que devem ter uma atuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e critérios aqui definidos.

2 - CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE:

A sociedade HGE é uma sociedade constituída sob a forma de sociedade anónima, titular do número único de matrícula e de pessoa coletiva 509 216 889, contribuinte da Segurança Social nº 25092168892, com sede social sita na Rua do Vinagreiro, Nº206 – Casal Dos Matos – 2410-404 Pousos - Leiria, união das freguesias de Leiria, Pousos, Barreira e Cortes, concelho de Leiria.

A sociedade HGE, tem como objeto social Instalações mecânicas e canalizações. Construção de sistemas de tubagens, com transformação adicional, de forma a fabricar tubos resistentes à pressão e conceção e trabalhos de montagem associados para sistemas de tubagens. Instalações elétricas. Elaboração de projetos, desenvolvimento de tecnologias e instalação de sistemas de racionalização e exploração de energias. Construção civil e obras públicas. Abastecimento de combustíveis e exploração de posto de abastecimento. Exploração agropecuária. Exploração de centro hípico e atividades desportivas afins. Promoção, organização e gestão de eventos. Animação turística. Turismo no espaço rural. Exploração de empreendimentos turísticos e hoteleiros. Atividades terapêuticas, nomeadamente, fisioterapia e hipoterapia., (CAE principal nº 43221 e CAES secundários nº 85510, 86906, 93293 e 25300.

Na localização da respetiva sede social a sociedade HGE explora uma unidade industrial que prossegue o supra descrito objeto social, mantendo na presente data e na respetiva estrutura organizacional cerca de 73 trabalhadores, repartidos pelos diversos departamentos.

A citada sociedade é representada por um administrador, a quem incumbe toda a gestão da empresa nos seus mais variados âmbitos e setores, sendo o citado administrador o Sr. Luis Miguel da Cunha Ferreira, contribuinte fiscal nº 200153579.

Relativamente à **estrutura organizacional da sociedade HGE**, a mesma possui a seguinte configuração e conteúdo:



3 - OBJETO E ÂMBITO:

Os fenómenos corruptivos são sistémicos e atravessam não só o setor da atividade política e administrativa do Estado, mas também o setor privado.

Assim, a criação de um regime geral de prevenção da corrupção terá de envolver obrigações para o setor público e para o setor privado, estabelecendo, inclusive, consequências para o seu incumprimento.

O combate à corrupção e aos fenómenos a ela associados é essencial para o reforço da qualidade da Democracia, para a plena afirmação do Estado de Direito e para a promoção e transparência do comércio nacional e internacional, implicando uma atuação concertada e integrada entre instituições do Estado, cidadãos, empresas e organizações da sociedade civil.

Neste compromisso, o presente Código, dando cumprimento ao disposto no DL nº 109-E/2021, de 09 de dezembro, apresenta-se como um instrumento de autorregulação em matéria de prevenção e proibição de atos ilícitos que constituam a prática de atos de corrupção e infrações conexas e formaliza regras de conduta que se impõem a todos os nossos colaboradores, neste âmbito.

Com efeito, o presente Código de Conduta Anticorrupção tem como principal objetivo estabelecer o conjunto de valores, princípios e regras orientadores dos comportamentos e ações dos colaboradores, dirigentes e administradores da HGE, nas suas relações internas, bem como nas suas relações com os restantes stakeholders, sejam eles fornecedores, prestadores de serviços, entidades públicas, meios de comunicação social, entre outros, no âmbito do combate à corrupção.

Através da difusão deste Código pretende-se que todos os titulares de cargos de direção e chefia, bem como os demais colaboradores da HGE se comprometam com este desígnio, adotando uma conduta irrepreensível e participando, no âmbito das suas atividades, na promoção dos adequados dispositivos de prevenção da corrupção.

O presente Código de Conduta Anticorrupção visa estabelecer um compromisso entre os valores da HGE e o seu cumprimento por parte dos colaboradores, dirigentes e administradores, nas suas relações internas e externas.

O presente Código aplica-se, deste modo, a todos os membros dos órgãos de Administração e Gestão da HGE e a todos os seus colaboradores, seja qual for a natureza do seu vínculo contratual e/ou profissional. A reputação da HGE depende da atuação de cada um destes intervenientes, uma vez que se baseia na confiança e credibilidade que os clientes, acionistas, colaboradores, fornecedores, concorrentes, autoridades de supervisão e organismos do Estado depositam na integridade da nossa conduta.

Considerando os principais riscos e obstáculos associados aos fenómenos corruptivos, o presente Código Anticorrupção tem como objetivos gerais:

- difundir internamente os valores e princípios éticos que balizam a atuação das atividades da HGE e dos seus colaboradores;
- melhorar o conhecimento, a formação e as práticas operacionais internas em matéria de transparência e integridade;
- identificar riscos de corrupção no âmbito da atividade comercial e industrial e apresentar a forma como os mesmos podem ser evitados durante o exercício das atividades da empresa;
- definir regras de conduta a adotar pelos colaboradores, independentemente da sua função ou nível hierárquico na empresa, com o objetivo de prevenir, detetar e/ou eliminar práticas que configurem ou possam ser associadas ao crime de corrupção ou de infrações com ele relacionadas, garantindo uma aplicação mais eficaz e uniforme dos mecanismos legais e regulamentares previstos para este combate.

Assim, revela-se essencial que os trabalhadores, diretores e administrados da HGE tenham a consciência da importância do seu papel no cumprimento das normas e princípios implementados pela organização no presente Código de Conduta Anticorrupção, de modo a combater de modo eficaz e permanente o fenómeno da corrupção.

A HGE adotarás as medidas de execução necessárias e adequadas à implementação deste Código, ajustadas às atividades que desenvolve e aos riscos identificados no seu Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção (PPRC).

4 - ENQUADRAMENTO LEGAL:

A elaboração do presente Código Anticorrupção, assenta a sua fundamentação legal nos seguintes diplomas jurídicos:

- DL nº 109-E/2021, de 09 de dezembro, que estabelece o regime geral de prevenção da corrupção;
- Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações;
- Código Penal aprovado pelo DL nº 48/95, de 15 de março, na sua versão atualizada e consolidada;
- Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, que cria o regime penal de corrupção no comércio internacional e no sector privado, na sua versão atualizada e consolidada;
- Lei n.º 94/2021, de 21/12, a qual aprova medidas previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção, alterando o Código Penal, o Código de Processo Penal e leis conexas.
- DL nº 28/84, de 20 de janeiro relativo às Infrações antieconómicas e contra a saúde pública, na sua versão atualizada e consolidada após as alterações introduzidas pelo DL nº 9/2021, de 29/01.

O compromisso da HGE com o cumprimento da legislação supra identificada é absoluto e é parte essencial do desenvolvimento da nossa atividade de acordo com os princípios de ética, deontologia e transparência que balizam a nossa atuação no mercado nacional e internacional.

5 – CONCEITOS

A *Corrupção* pode manifestar-se de diversas formas. Etimologicamente, o termo "corrupção" surgiu a partir do latim *corruptus*, que significa o "ato de quebrar aos pedaços", ou seja, decompor e deteriorar algo.

Importa, assim, clarificar, antes de mais, alguns conceitos para que todos tenham perfeita consciência dos comportamentos punidos por lei associados a este fenómeno e interiorizem a linguagem e os valores anticorrupção.

No Direito Penal português, os crimes de corrupção apresentam-se, essencialmente, com duas configurações: a corrupção ativa e a corrupção passiva, consoante o agente esteja respetivamente a oferecer/prometer ou a solicitar/aceitar uma vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida.

Contudo, o conceito de corrupção tem, hoje, na sociedade e no Direito, um sentido mais abrangente, incluindo igualmente outras condutas (de natureza criminal), cometidas no exercício de funções públicas, como o peculato, a participação económica em negócio, a concussão, o abuso de poder, a prevaricação, o recebimento indevido de vantagem, o tráfico de influência ou o branqueamento de capitais.

Há, no entanto, que ter presente que, no atual quadro legal, o conceito de corrupção abrange ainda outros tipos legais de crime, como o crime de corrupção no comércio internacional e na atividade privada, a oferta indevida de vantagem, a fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

Assim, para adequada clarificação de conceitos e de condutas punidas por lei, expõe-se infra um quadro síntese do regime normativo dos crimes de corrupção e infrações conexas, com indicação das diversas condutas que podem ser legalmente enquadradas nos citados crimes e infrações conexas e bem assim a descrição do respetivo conteúdo, a saber:

1. CORRUPÇÃO

Corrupção passiva (artigo 373º do Código Penal)	Corrupção ativa (artigo 374º do Código Penal)	Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional (artigo 7º da Lei 20/2008)	Corrupção ativa no sector privado (artigo 9º da Lei 20/2008)	Corrupção passiva no sector privado (artigo 8º da Lei 20/2008)
<p>O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão, seja ou não contrário aos deveres do cargo e a vantagem não lhe seja devida, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.</p>	<p>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a trabalhador da administração pública, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que constitua um recebimento indevido, para a prática de um qualquer ato ou omissão, seja ou não contrário aos deveres do cargo e a vantagem não lhe seja devida.</p>	<p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.</p>	<p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir um determinado fim OU com vista a obter ou causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros.</p>	<p>O trabalhador do sector privado que, 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 nomeadamente para praticar ou omitir ato ou omissão com vista a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros</p>

2. INFRAÇÕES CONEXAS:

Participação económica em negócio (artigo 377º do Código Penal)	Abuso de Poder (artigo 382º do Código Penal)	Suborno (artigo 363º do Código Penal)	Tráfico de Influências (artigo 335º do Código Penal)	Recebimento indevido de vantagem (artigo 372º, nº 1 do Código Penal)
Trabalhador da administração pública 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; OU por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização; OU 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.	Trabalhador da administração pública que abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.	Ato de convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial, prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.	Ocorre quando alguém, 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	Quem 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.

Oferta indevida de vantagem (artigo 372º, nº 2 do Código Penal)	Concussão (artigo 379º do Código Penal)	Branqueamento de Capitais (artigo 368º-A do Código Penal)	Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (artigo 36º do DL nº 28/84)	Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (artigo 37º do DL nº 28/84)
<p>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas.</p>	<p>O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima</p>	<p>Desenvolvimento de atividades que visam dar uma aparência de origem legal a bens de origem ilícita proveniente nomeadamente de tráfico de influências, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, fraude Fiscal ou fraude contra a Seg. Social, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, etc.</p>	<p>Comportamento com vista a obter subsídio ou subvenção i) fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas/incompletas sobre si ou terceiros e relativas a fatos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; ii) omitindo informações sobre fatos importantes para a sua concessão; iii) utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a s/concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.</p>	<p>Utilização de prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam</p>

Fraude na obtenção de crédito (artigo 38º do DL nº 28/84)	Fraude sobre mercadorias (artigo 23º do DL nº 28/84)	Especulação (artigo 35º do DL n.º 28/84)
<p>Apresentação de proposta de concessão/manutenção/ modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: <i>i)</i> prestando informações escritas inexatas ou incompletas ; <i>ii)</i> utilizando documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços/contas de ganhos e perdas/ descrições gerais do património ou peritagens; <i>iii)</i> ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido.</p>	<p>Quem, com intenção de enganar outrem nas relações negociais, fabricar/ transformar/introduzir em livre prática/importar/exportar reexportar/colocar sob um regime suspensivo, tiver em depósito ou em exposição para venda, vender ou puser em circulação por qualquer outro modo mercadorias:</p> <p>a) Contrafeitas ou mercadorias pirata, falsificadas ou depreciadas, fazendo-as passar por autênticas, não alteradas ou intactas;</p> <p>b) De natureza diferente ou de qualidade e quantidade inferiores às que afirmar possuírem ou aparentarem.</p>	<p>A especulação consiste em:</p> <p>a) Vender bens ou prestar serviços por preços superiores aos permitidos pela legislação específica aplicável;</p> <p>b) Alterar, sob qualquer pretexto ou por qualquer meio e com intenção de obter lucro ilegítimo, os preços que do regular exercício da atividade resultariam para os bens ou serviços ou, independentemente daquela intenção, os que resultariam da regulamentação legal em vigor;</p> <p>c) Vender bens ou prestar serviços por preço superior ao que conste de etiquetas, rótulos, letreiros ou listas, elaborados pela própria entidade vendedora ou prestadora do serviço;</p> <p>d) Vender bens que, por unidade, devem ter certo peso ou medida, quando os mesmos sejam inferiores a esse peso ou medida, ou contidos em embalagens ou recipientes cujas quantidades forem inferiores às nestes mencionadas.</p>

3. CONFLITO DE INTERESSES E OUTROS CONCEITOS RELEVANTES

Conflito de interesses	Ofertas profissionais	Pagamentos de facilitação	Patrocínios	Doações
<p>Existe uma situação de conflito de interesses sempre que algum decisor ou participante num processo de decisão se encontra numa posição que, vista de forma objetiva, é suscetível de comprometer a sua independência e de causar no seu juízo influência de interesses distintos dos interesses da Sociedade, sejam esses interesses patrimoniais ou não, próprios ou alheios.</p>	<p>Prática negocial que consiste na disponibilização de bens ou serviços a outrem. Inclui cortesias como liberalidades, gratificações, brindes, presentes, benefícios, pagamento de despesas, pagamento de férias, viagens e/ou refeições, aceites pelos colaboradores da Empresa ou oferecidas a terceiros.</p>	<p>Quaisquer pagamentos destinados a incentivar ou agilizar a prática de um ato, a obter uma omissão ou recusa ou um tratamento mais favorável</p>	<p>Contribuições em dinheiro ou serviços (patrocinador) a um terceiro (patrocinado) em troca deste apresentar/publicitar a marca ou produtos do patrocinador</p>	<p>Transmissões gratuitas a favor de outrem (donatário) de quantias, bens ou de direitos de que o doador é proprietário</p>

A HGE olha com preocupação para todas as referidas tipificações do fenómeno da corrupção que enfermam os setores da sociedade onde se encontra inserida. A sua posição quanto a estes fenómenos, quer nas suas relações institucionais com prestadores de serviços, fornecedores, clientes e instituições públicas, quer nas suas relações internas com colaboradores, dirigentes e administradores, é de total repúdio e penalização pela eventual prática de tais condutas.

Assim, é posição assumida por parte da HGE a proibição da prática de tais condutas quer ao nível das suas relações institucionais quer ao nível interno, podendo, em última instância, tais práticas incorrerem em sanções disciplinares internas ou em responsabilidade criminal, caso tais práticas sejam levadas a cabo pelos seus colaboradores, diretores ou administradores.

No que concerne às relações institucionais com prestadores de serviços, fornecedores, clientes e instituições públicas, os nossos colaboradores, diretores ou administradores deverão evitar relacionar-se com aqueles cuja idoneidade e integridade (aferida através de mecanismos internos ou que seja de conhecimento público) seja suscetível de os colocar numa situação de vinculação ou obrigação de negócio ou de relacionamento comercial.

Desta forma, em caso de dúvidas quanto à idoneidade ou integridade de qualquer prestador de serviço, fornecedores, clientes e instituições públicas, é prática dos colaboradores da HGE o desenvolvimento de mecanismos (à priori) de prevenção deste tipo de fenómenos, como sejam as políticas destinadas a conhecer os antecedentes das pessoas e entidades com que se relacionam.

6 - VALORES E PRINCÍPIOS

Os membros dos órgãos de administração da sociedade HGE, diretores, chefias intermédias e demais colaboradores pautam a sua atividade por elevados padrões de exigência ética e honradez profissional, no respeito pelos princípios gerais constantes no seu Código de Conduta e, ainda, pelos seguintes valores específicos, em matéria de combate à corrupção:

A) Integridade

Os membros dos órgãos de administração da empresa HGE e todos os seus demais colaboradores regem-se por elevados padrões éticos, segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter. A sua atuação assenta em comportamentos rigorosos, isentos e imparciais, conscientes da importância do cumprimento dos deveres e responsabilidades de cada um no seio da empresa.

B) Legalidade

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

C) Justiça e da Imparcialidade

Os órgãos de administração e gestão, diretores, chefias e restantes colaboradores devem tratar de forma equitativa e imparcial todos os cidadãos e/ou entidades com que se relacionem, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade e isenção e ficando impedidos de quaisquer práticas ou decisões arbitrárias.

D) Igualdade

Qualquer colaborador, chefia ou diretor deve agir, no âmbito das suas relações comerciais e de negócio, sem atender a favoritismos ou preconceitos que originem discriminações negativas de qualquer natureza, assegurando que situações idênticas são alvo de tratamento igual. Em conformidade, não poderão beneficiar ou prejudicar qualquer

cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

E) Competência, eficácia e eficiência

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

F) Independência

A HGE, os seus representantes e colaboradores desenvolvem as suas atividades e tarefas com plena independência e autonomia funcional, institucional, pessoal e financeira relativamente a quaisquer terceiros.

A independência pressupõe uma atuação que considere com objetividade todos os interesses relevantes em jogo no contexto decisório, adotando as soluções organizacionais, procedimentais e comerciais que melhor satisfaçam as prioridades e objetivos da sociedade HGE, de acordo com os valores prosseguidos, nomeadamente não solicitando ou recebendo influências externas e dispondo dos recursos financeiros, materiais, técnicos e humanos necessários ao exercício das suas atividades.

G) Transparência e a responsabilidade

A HGE pauta a sua atuação no mercado económico português e internacional pelo rigoroso cumprimento das suas responsabilidades legais e sociais, assumindo as consequências das suas ações e omissões. Garantimos nas nossas relações comerciais e institucionais informação segura, credível, objetiva, atempada e oportuna.

H) Lealdade e Espírito de equipa

Na HGE promovemos o desenvolvimento do trabalho em equipa, dentro de um espírito

de entreajuda e de partilha de conhecimentos em direção a objetivos comuns, incrementando ambientes de trabalho positivos e motivadores.

Os colaboradores da empresa HGE atuam com lealdade e transparência, evitando conflitos de interesses e atitudes que possam afetar a imagem corporativa da empresa.

7 - FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

A corrupção e as infrações a ela conexas, nomeadamente as decorrentes de conflitos de interesse, constituem riscos potenciais em inúmeras áreas de atividade, nomeadamente no setor de atividade relacionado com a produção de máquinas e equipamentos industriais destinados a vários setores de atividade, designadamente a indústria automóvel, farmacêutica, embalagem e produtos domésticos.

A diversidade de atividades económicas a que se destinam as máquinas e equipamentos industriais produzidos e comercializados pela HGE, constitui uma área inesgotável de investimento e realização de transações comerciais, atendendo ao facto de as referidas máquinas e equipamentos constituírem a base e ponto de partida fundamental para a produção de diversos componentes para a indústria automóvel, bem como para a produção de peças plásticas diversas, destinadas à indústria farmacêutica, de embalagem e produtos domésticos.

A amplitude e a dimensão dos investimentos e transações comerciais que se impõem realizar por parte da HGE, podem, em teoria ser potenciadores de comportamentos corrutivos por parte dos mais variados intervenientes nas relações comerciais e institucionais que se impõem verificar no âmbito daqueles. Deste modo, é imprescindível envolver todos os recursos humanos da sociedade HGE neste referencial de conduta anticorrupção, cabendo à sua estrutura organizacional e aos seus colaboradores as seguintes responsabilidades e obrigações:

COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES DOS INTERVENIENTES	
Administração	<ul style="list-style-type: none"> ◆ responsável pela adoção e implementação do Programa de Cumprimento Normativo, sem prejuízo da competência conferida por lei ou por delegação a outros órgãos, chefias ou a colaboradores; ◆ deve designar, para cada período de 3 anos, um Responsável pelo Cumprimento Normativo; ◆ deve promover, em articulação com o Dep. Compliance, a realização periódica de iniciativas e ações de formação que capacitem as chefias e colaboradores para detetar fenómenos de corrupção e para reagir perante eles, bem como ações que contribuam para a compreensão e interiorização do Código de Conduta Anticorrupção.

Departamento de Compliance

♦ estrutura dotada de autonomia e independência, responsável pelo acompanhamento e monitorização dos procedimentos e atividades desempenhadas pelos colaboradores, por forma a garantir que estejam em conformidade com a legislação e com as normas internas em vigor, competindo-lhe nomeadamente: *i)* proceder ao acompanhamento e a avaliação regular da adequação e da eficácia das medidas e procedimentos adotados para detetar qualquer risco de incumprimento, ou para propor medidas para corrigir eventuais deficiências no respetivo cumprimento;

ii) prestar aconselhamento aos elementos da administração e de gestão da empresa, para efeitos do cumprimento das obrigações legais e dos deveres a que a organização se encontra sujeita; *iii)* comunicar à administração quaisquer indícios de violação de obrigações legais, de regras de conduta ou de outros deveres que possam fazer incorrer a empresa ou os seus colaboradores num ilícito de natureza criminal ou contraordenacional; *iv)* centralizar informação e efetuar os reports impostos por lei às autoridades competentes; *v)* manter registo atualizado dos incumprimentos verificados e das medidas propostas e adotadas para os corrigir e/ou sanar, apresentando anualmente à administração , o respetivo Relatório; *vi)* definir adequados programas de formação, a apresentar para aprovação à administração , ajustados às necessidades da empresa, no âmbito da prevenção da corrupção, para promover o amplo conhecimento e compreensão das obrigações legais e regulamentares nesta matéria.

<p style="text-align: center;">Responsável pelo Cumprimento Normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia técnica, dispondo de acesso à informação interna e aos recursos técnicos e humanos necessários ao exercício das suas funções; ◆ assegura a execução do Programa de Cumprimento Normativo, sem prejuízo de competências legal ou regulamentarmente conferidas a outros órgãos ou Colaboradores da HGE; ◆ presta à administração, ao órgão de gestão da empresa e ao Dep. de Compliance os esclarecimentos necessários à execução do Regime Geral de Prevenção da Corrupção e ao desenvolvimento deste Código de Conduta Anticorrupção e promove a realização de auditorias internas regulares.
<p style="text-align: center;">Colaboradores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ devem pautar o seu comportamento por critérios de ordem profissional e executar as tarefas que lhe estão consignadas de acordo com os princípios e procedimentos legais e internos definidos, ◆ devem manter-se bem informados e atualizados para conseguirem identificar e reagir a fenómenos corruptivos; ◆ Em caso de dúvida ou dificuldade relativamente a estas regras e à sua aplicação no seio da empresa, cada colaborador deve reportar as situações ao seu superior hierárquico e ao Responsável pelo Cumprimento Normativo para esclarecimento e atuação em conformidade.

8 - INSTRUMENTOS DE GESTÃO

No desenvolvimento do seu programa de conformidade, as estruturas internas da HGE promoveram já a criação e difusão de instrumentos de gestão, a reorganização de serviços, com instituição de novas funções e responsabilidades e a implementação de vários procedimentos específicos de monitorização e controlo, saber:

- Código de Conduta;
- Manuais de Acolhimento para novos colaboradores;
- Política de Prevenção de Branqueamento de Capitais e de Financiamento ao terrorismo e definição de Procedimentos internos de prevenção de BC/FT;
- Assessoria legal externa;
- Departamento de *Compliance*;
- Responsável pelo Cumprimento Normativo;

A sociedade HGE dá ainda cabal cumprimento às diretrizes nacionais e internacionais para cumprimento dos standards de qualidade, dando cumprimento aos requisitos constantes dos normativos europeus, designadamente os que se mostram definidos na Norma NP EN ISO 9001, e promove a difusão de procedimentos internos específicos nomeadamente para a realização de operações de compra e venda, faturação e pagamentos, relações com clientes, controlo de inventário, tesouraria, realização de atividades técnicas e comerciais.

9 - ÁREAS DE RISCO E IDENTIFICAÇÃO DE PROCEDIMENTOS E MEDIDAS A ADOTAR

O termo *Risco* é definido como o efeito da incerteza na prossecução dos objetivos. É utilizado de forma generalizada para designar o resultado objetivo da combinação entre a probabilidade de ocorrência de um determinado evento, aleatório, futuro, e o impacto resultante caso ele ocorra.

Assim, o simples facto de uma determinada atividade existir abre a possibilidade para a ocorrência de eventos que constituam risco.

A gestão de riscos é entendida como o processo através do qual se analisam os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de identificar e estimar a probabilidade de ocorrência e de controlar a sua ocorrência, através de medidas que permitam evitar, reduzir e/ou assumir os riscos.

Os concretos riscos de corrupção e infrações conexas, no âmbito das atividades desenvolvidas pela HGE e as medidas para a sua mitigação ou eliminação encontram-se devidamente identificados no Plano de Prevenção e Gestão de Riscos da HGE.

Existem, no entanto, várias circunstâncias que podem dar origem a atos de corrupção no setor da comercialização de produtos plásticos referentes a acessórios para canalização de água potável e esgotos, no âmbito de contratos privados ou mesmo na relação com trabalhadores com fornecedores de matérias primas destinadas à produção dos aludidos bens.

Importa, assim, que todos os que desempenham cargos de direção e chefias, bem como os demais colaboradores conheçam os motivos que podem estar na base da ocorrência destes comportamentos ilícitos, por forma a não se colocarem em situações de risco. Entre elas, podemos destacar:

- A procura de uma situação contratual ou pré-contratual privilegiada;
- O interesse na obtenção de decisões favoráveis quanto a prorrogação de prazos, validação de quantidades, adendas, reclamações, etc.;
- A intenção de influenciar o processo de tomada de decisão no âmbito da resolução

amigável ou contenciosa de um litígio.

- O interesse em obter/acelerar a obtenção de: um serviço, um contrato, m tratamento fiscal mais favorável ou a anulação ou redução das consequências derivadas do cometimento de infrações.

Existem, ainda, outro tipo de ações que, embora lícitas, poderão também ser passíveis de reprovação social se forem suscetíveis de gerar dúvidas sobre os proveitos que direta ou indiretamente uma organização retira de certas contrapartidas prestadas.

A referida tipologia de ações pode, assim, dar origem a riscos particularmente elevados e devem ser objeto de uma vigilância particular.

No citado grupo de ações de elevado risco devemos salientar:

AÇÕES	Contribuições políticas	Mecenato	Patrocínio	Doações
Descrição	Doações ou liberalidades feitas a partidos, organizações políticas ou sindicais, responsáveis de partidos políticos, pessoas eleitas ou candidatos ao desempenho de funções políticas ou públicas.	Apoio financeiro ou apoio material ou de serviços, a entidades nas áreas da educação, cultura, desporto e ação social culturais, para promoção das suas atividades. O mecenas tem uma intenção liberal e a sua ação é essencialmente desinteressada.	Técnica de comunicação e marketing que consiste no contributo financeiro ou de outra natureza, de uma empresa (patrocinadora ou "sponsor") a um evento social, cultural ou desportivo, com vista a retirar daí um benefício direto como a visibilidade dos valores da empresa patrocinadora e aumento da sua notoriedade. A contribuição do patrocinador não é considerada como uma doação, mas como uma despesa de comunicação - o patrocinador tem uma intenção comercial e a sua ação é interessada.	Transmissão gratuita de bens ou de qualquer quantia ou objeto a favor de outrem.
Procedimentos e regras a	São estritamente proibidas.	Os colaboradores devem garantir sempre que os mecenatos não são utilizados como um subterfúgio	A concessão de patrocínios e doações não pode ser usada como meio de exercer influência ou pressão indevidas sobre qualquer decisão da entidade beneficiada. A atribuição de patrocínios e doações deve ser sempre transparente, íntegra e rigorosa, de acordo com as instruções internas em vigor na empresa.	

AÇÕES	Contribuições políticas	Mecenato	Patrocínio	Doações
respeitar		para ocultar ou promover um ato de corrupção.	Apenas poderão ser realizadas Doações se estas forem totalmente independentes de qualquer transação comercial e não forem realizadas com a intenção de obter ou conservar um mercado/negócio como contrapartida.	
		Nenhuma doação/mecenato/patrocínio pode ser efetuado sem a autorização prévia da administração da empresa.		

10 - OUTROS PROCEDIMENTOS E REGRAS A RESPEITAR

- Nas Relações com fornecedores, prestadores de serviços, agentes, consultores, intermediários e outros (“terceiros”)

A empresa HGE, nas suas relações com fornecedores, prestadores de serviços, agentes, consultores, intermediários e outras pessoas com as quais inicie ou mantenha relações de negócio, deve assegurar que estes partilham os mesmos princípios éticos por si seguidos e previstos quer no presente Código quer no Código de Conduta, que cumprem as disposições nacionais e internacionais aplicáveis em matéria de prevenção da corrupção.

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

Os pagamentos de facilitação são expressamente proibidos, em toda e qualquer circunstância.

- Na avaliação de parceiros comerciais e de clientes

Antes de iniciar uma relação comercial com um Parceiro ou Cliente, é necessário realizar controlos prévios em relação, nomeadamente, à sua integridade («*due diligences*»), adaptados e proporcionais à situação específica do Parceiro ou Cliente (país, reputação e eventuais processos judiciais em curso ou anteriores, competências e recursos no setor, relações contratuais atuais ou anteriores, etc.).

- Em situações de Conflito de interesses

Tendo em vista a adequada prevenção, identificação e resolução de situações de conflitos de interesses, é obrigação dos decisores e/ou participantes:

- (i)** participar, por escrito, a existência de um conflito de interesses, ainda que potencial, ao seu superior hierárquico ou, tratando-se de membro de órgão colegial, ao órgão que integra;

- (ii) abster-se de interferir ou participar no processo de decisão sempre que se encontrem em conflito de interesses, e fazer constar esse impedimento de ata ou de outro documento escrito que documente a decisão, sem prejuízo do dever de prestar as informações e os esclarecimentos que o órgão em causa e os respetivos membros lhe solicitarem.

Os colaboradores da empresa HGE não podem negociar por conta própria ou em concorrência com a mesma, estando ainda impedidos de obter quaisquer benefícios, vantagens ou favores pessoais por força do cargo ocupado ou das funções desempenhadas.

- Em matéria de presentes e convites

A oportunidade e/ou adequação de ofertas, por parte de colaborador ou membro de órgão de administração da empresa HGE deverá atender aos princípios e valores que norteiam a atividade comercial da empresa e basear-se em critérios de transparência, excecionalidade e de aceitabilidade comercial e social.

Assim, nenhum colaborador da HGE deve conceder, direta ou indiretamente a um terceiro, nem receber vantagens indevidas, seja de que natureza for e por qualquer motivo, com o intuito de obter ou de manter uma transação comercial ou um tratamento favorável, evitando relacionar-se com terceiros suscetíveis de o colocarem pessoalmente ou em representação da empresa em situações que suscitem dúvidas quanto à sua integridade.

Neste enquadramento, é estritamente proibido aceitar, solicitar, dar, oferecer ou prometer ofertas profissionais, nas seguintes situações:

- i. no âmbito da negociação ou revisão de contratos ou licitações ou em quaisquer outras situações que sejam suscetíveis de originar situações de conflito de interesses;
- ii. no âmbito de quaisquer relações com “agentes” públicos (funcionário, juiz, membro de uma entidade reguladora, funcionário de uma empresa pública, titular de cargo político ou alto cargo público) ou com familiares ou amigos destas pessoas.

- iii.** quando a oferta de presente ou convite tem a intenção de obter uma vantagem ou uma decisão indevida em benefício da empresa HGE ou em seu benefício próprio, ou com a finalidade de incitar uma pessoa a agir de forma inapropriada ou de recompensá-la nesse sentido;

- iv.** quando a aceitação de presente ou convite possa criar sentimentos de obrigação ou condicionamento da tomada de uma decisão livre, isenta e legal;

Os membros dos órgãos de administração da empresa HGE e os seus colaboradores apenas poderão aceitar, solicitar, prometer ou oferecer, no exercício das respetivas funções ou por causa delas, ofertas profissionais, quando se verificarem cumulativamente as seguintes circunstâncias:

- i.** A oferta profissional for permitida por lei;
- ii.** A oferta profissional for ocasional;
- iii.** A cortesia não se traduzir em oferta em numerário ou equivalente;
- iv.** A oferta profissional for conforme aos bons costumes e às boas práticas comerciais do setor;
- v.** O valor económico da oferta for meramente simbólico

Em caso de dúvida quanto ao preenchimento dos requisitos para a aceitação ou recebimento de ofertas profissionais, os colaboradores deverão consultar o seu superior hierárquico ou Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN).

Caso um colaborador pretenda oferecer ou aceitar um presente ou um convite (com exceção de presentes de mera cortesia, com baixo valor unitário) deve solicitar a autorização prévia à chefia do departamento onde exerce funções que, em caso de dúvida, procederá a consulta junto do RCN ou do Departamento de *Compliance*.

As ofertas profissionais que não sejam autorizadas, mas que, por qualquer motivo, não possam ser recusadas ou devolvidas revertem a favor da HGE.

11 - PROCEDIMENTOS INTERNOS DE ALERTA

- Canais de denúncia

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

Assim, todos os colaboradores que tenham conhecimento ou fundada suspeita de ocorrências que não cumpram as disposições do presente Código e da legislação em vigor em matéria de combate à corrupção devem reportar tais situações através dos canais disponibilizados para o efeito pela HGE, designadamente através do email: canaldedenuncias@hge.solutions.

No seguimento da denúncia, a estrutura interna da HGE adotará os procedimentos internos adequados à verificação das situações reportadas, cumprindo todos os procedimentos e prazos definidos na lei para o efeito nomeadamente no que respeita a:

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

Quem, de boa-fé, denuncie as práticas a que se alude no parágrafo anterior, não poderá, em circunstância alguma, ser objeto de retaliação, repreensão ou de quaisquer atos desfavoráveis ou discriminatórios por parte da HGE ou dos seus colaboradores.

12 - INCUMPRIMENTO DAS REGRAS DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS E SUAS CONSEQUÊNCIAS

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

13 - SANÇÕES DISCIPLINARES

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

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

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem indemnização ou compensação.

14 - SANÇÕES PENAIS

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

Nos termos do Código Penal e dos regimes penais específicos definidos pelos diplomas legais a que se alude na página 5 deste Código, os crimes de corrupção e as infrações conexas neles tipificadas são puníveis, em abstrato e consoante o enquadramento legal,

com penas de multa e/ou com penas de prisão até um máximo de 12 anos.

15 - OUTRAS SANÇÕES

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

16 - VIGÊNCIA E REVISÃO

O presente Código de Conduta Anticorrupção entra em vigor 10 (dez) dias após a sua aprovação pelo(a) administração da HGE e será revisto a cada três anos ou sempre que se justifique, nos termos do nº 3 do artigo 7º do DL 109-E/2021 de 09 de dezembro.

17 - PUBLICITAÇÃO

O presente Código é obrigatoriamente publicitado na intranet e na página oficial da Internet da empresa HGE, no prazo de 10 (dez) dias contados da data da sua entrada em vigor, observando-se a mesma formalidade nas respetivas revisões.

Aprovado pela Administração em 14 de fevereiro de 2025