



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Índice

1. Introdução.....	3
2. Objeto e âmbito de aplicação	3
3. Visão, missão e valores do grupo	4
4. Regras de conduta	6
5. Prevenção e combate ao assédio no trabalho	8
6. Conflito de interesses	11
7. Brindes e ofertas comerciais	12
8. Prevenção da corrupção e infrações conexas	12
G. Combate ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.....	14
10. Proteção de dados pessoais	14
11. Responsável pelo cumprimento normativo.....	14
12. Sistema de controlo interno.....	15
13. Canal de denúncia interna.....	15
14. Sanções aplicáveis	15
15. Disposições finais.....	16
16. Contactos	16

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

GRUPO JAP

1. Introdução

No âmbito da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril de 2021, foi estabelecido um conjunto de medidas, de entre as quais, a definição de um regime geral da prevenção da corrupção.

Em 9 de dezembro de 2021, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021 aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) e criou a entidade administrativa independente “Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC)”. O MENAC, que substituiu o anterior Conselho de Prevenção da Corrupção, tem por missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.

Este regime determina ainda a implementação de sistemas de controlo interno que assegurem a efetividade dos instrumentos do Programa de Cumprimento Normativo, bem como a transparência e imparcialidade dos procedimentos e decisões.

Neste contexto, dando cumprimento ao disposto no RGPC, o Grupo JAP (ou “Grupo”) adotou um Programa de Cumprimento Normativo, do qual faz parte integrante o presente Código de Ética e Conduta (“Código”).

O presente Código integra um conjunto de princípios que regem a atividade das empresas do Grupo e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos respetivos membros dos órgãos sociais e por todos os Colaboradores, na sua relação com Clientes, Fornecedores e restantes Partes Interessadas (*Stakeholders*).

Destina-se também a entidades terceiras, contratadas por, ou atuando em nome do Grupo, nos casos em que este possa ser responsabilizado pelas suas ações.

Em suma, o presente Código visa contribuir para que os seus destinatários atuem de acordo com os princípios, valores e regras de natureza ética e deontológica definidos pelo Grupo, com integridade e respeito no âmbito da sua relação com o Grupo e entre si, especificando quais as sanções aplicáveis em caso de incumprimento das regras nele contidas.

2. Objeto e âmbito de aplicação

O presente Código constitui um instrumento orientador, que ajuda a construir, manter e fortalecer a cultura do Grupo para sermos mais rigorosos no exercício da nossa atividade, honrar os nossos compromissos e suscitar (mais e maior) confiança em todos os que conosco se relacionam, almejando a excelência em toda a nossa atividade.

O alcance desses propósitos é, pois, absolutamente imprescindível para garantir um ambiente saudável e harmonioso entre as pessoas, independentemente do nível hierárquico em que se encontram e que se refletirá no bom desempenho da atividade e no negócio do Grupo.

O presente Código é aplicável a dois grupos de destinatários: destinatários internos e destinatários externos.

São destinatários internos do Código os membros dos Órgãos Sociais, bem como todos os Colaboradores do Grupo, independentemente do respetivo vínculo contratual, funções ou posição hierárquica. Nessa conformidade, o normativo aqui estabelecido deve ser seguido nas atividades laborais diárias, quer com os Colegas de trabalho, quer com Clientes e Fornecedores.

Com as necessárias adaptações, o conteúdo do presente documento deve ser igualmente cumprido por um conjunto de destinatários externos: agentes, mandatários, consultores, auditores externos e outras pessoas que prestem serviços, a título permanente ou ocasional, ao Grupo, ficando vinculados ao respeito pelo seu conteúdo por via contratual, devendo agir de forma consistente com os compromissos assumidos pelos nossos Colaboradores e/ou pelo Grupo, conforme aplicável.

As normas constantes deste Código não substituem a sujeição dos seus destinatários aos deveres e obrigações que, com respeito às matérias nele previstas, decorram da legislação aplicável, de norma regulamentar, de contrato individual de trabalho ou de outros instrumentos em vigor no Grupo, como é o caso do regulamento interno aplicável aos Colaboradores, ou em relação aos quais os seus destinatários externos possam estar vinculados.

3. Visão, missão e valores do grupo

3.1. Caraterização do Grupo

O Grupo possui um portefólio diversificado de áreas de negócio, entre as quais se destacam o retalho automóvel e serviços de assistência automóvel, representando no setor diversas marcas automóveis e inclui também áreas de atividade como a logística, leilões de automóveis, imobiliário, seguros e intermediação de crédito.

3.2. Visão e missão

O Grupo JAP tem como visão e missão o servir cada vez melhor os seus Clientes, assegurando a sua preferência sustentada e adotando as melhores práticas de gestão, com permanentes ganhos de eficácia, melhoria da rentabilidade que sustente o crescimento do Grupo e promoção do bem-estar dos seus Colaboradores.

3.3. Valores a respeitar e que norteiam a atividade desenvolvida

O Grupo pauta-se por elevados padrões de honestidade, integridade e lealdade. Apostamos na qualidade e no rigor, com vista ao crescimento e evolução sustentáveis, que garantam a excelência e eficácia do serviço prestado ao Cliente.

Assumimos, nas relações internas e com terceiros, um comportamento eticamente responsável e em conformidade com a lei, pautando a nossa atividade por um sentido de responsabilidade social.

Neste sentido, todos os Colaboradores deverão colaborar entre si com base no respeito mútuo, correção e cortesia, esforçando-se para promover um ambiente de trabalho seguro, cooperante e positivo e para solucionar eventuais problemas e conflitos de uma forma que considere e respeite os direitos e interesses de todos os envolvidos.

Temos uma **cultura** enraizada, caracterizada pela ambição, vontade de crescer e sermos melhores a cada dia. Seguimos, por isso, uma política de crescimento sustentável, com forte orientação para o futuro, na busca contínua da excelência e da prestação do melhor serviço ao Cliente, pautada por orientações do domínio da Qualidade.

Assumimos compromissos, “Criamos Relações”.

Confiamos nos nossos Colaboradores e no seu potencial. Nesta medida, o Grupo responsabiliza-se por promover um ambiente de trabalho saudável e competitivo, assegurando a remuneração adequada a cada função e o crescimento profissional de cada um.

Fomentamos o progresso na carreira e propomo-nos a auxiliar os Colaboradores no seu desenvolvimento, aliando a sua vontade pessoal e ambição à formação disponibilizada.

Acreditamos nos nossos Colaboradores e esperamos que construam e mantenham relações com base na confiança, no respeito e num ambiente de cooperação e entreaajuda.

Sendo os Colaboradores o nosso ativo mais importante, assumimos como objetivo prioritário a criação e sustentação de um clima organizacional e social de bem-estar, que estimule o desenvolvimento profissional e pessoal de cada indivíduo e que reconheça e premeie o esforço individual e coletivo, alicerçado numa cultura forte baseada em valores de confiança, respeito mútuo, responsabilização, desenvolvimento de objetivos e disciplina laboral.

Colocamos o ser humano em primeiro lugar, reconhecendo os direitos e liberdades consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, respeitando a individualidade e diferença de todos.

Estamos empenhados em promover a igualdade de oportunidades para todos os Colaboradores, livre de qualquer discriminação (de idade, raça, religião, género, cor, nacionalidade, saúde ou deficiência, orientação sexual, opinião filosófica ou política, atividade sindical ou outros), sendo da responsabilidade de cada um manter o ambiente de trabalho seguro, cooperante e positivo, respeitando os direitos e interesses de todos.

Cumprimos as leis, regras e políticas de segurança ambiental, procurando causar o menor impacto possível. No exercício das suas funções, os Colaboradores deverão empenhar-se na atenuação dos impactos da atividade da Organização sobre o ambiente.

Respeitamos as escolhas individuais de cada Colaborador, no entanto não são permitidas atividades de cariz religioso ou político no local e/ou horário de trabalho.

Perante incertezas acerca da aplicação destes princípios, os Colaboradores devem levar a situação ao seu superior ou a um representante da sua Direção Operacional de Pessoas.

3.4. Princípios

Os princípios refletem o compromisso com a sociedade, a vontade de melhoria contínua e a cultura do Grupo. Os princípios pelos quais o Grupo se pauta são os seguintes:

- a) A legalidade no sentido de que a atividade do Grupo se desenvolve em conformidade com a Lei e outros instrumentos normativos internacionais aplicáveis, tais como convenções internacionais, nomeadamente da Organização das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho;

- b) A transparência e o rigor que se traduzem na exigência de fundamentação do processo de tomada de decisão;
- c) Igualdade e não discriminação mediante a abstenção de prática de quaisquer atos de discriminação direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- d) A integridade, a lealdade, a equidade e o espírito de equipa, que se manifestam na atuação dos Colaboradores regida por critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter, de equilíbrio e justiça na tomada de decisão, de forma leal, solidária e cooperante;
- e) A utilização racional de recursos, orientada por levados padrões de qualidade na prestação de serviços, sob o trinómio “economia, eficiência e eficácia” e pela sustentabilidade do Grupo;
- f) A responsabilidade social e a consciência ambiental que viabilizam o progresso económico e social da comunidade onde as empresas do Grupo se inserem e constituem um estímulo à participação cívica dos seus Colaboradores.

Os princípios acima materializam-se na atividade quotidiana de todos os Colaboradores do Grupo, a qual para alcançar o seu propósito, deve refletir o cumprimento das regras de conduta seguidamente enunciadas.

4. Regras de conduta

4.1. Regras gerais

O Grupo considera essencial o cumprimento das seguintes regras de conduta:

- a) Respeitar e bem tratar os Colegas e Clientes do Grupo;
- b) Atuar com seriedade e honestidade;
- c) Atuar com bondade e solidariedade;
- d) Trabalhar com empenho, dedicação e simpatia;
- e) Trabalhar em equipa;
- f) Trabalhar com método e organização;
- g) Manter uma boa aparência pessoal;
- h) Não discriminar em função da raça, do género, da origem, do credo, das orientações sexuais e das convicções políticas;
- i) Não expressar perante terceiros ideias ou opiniões adversas à boa imagem do Grupo;
- j) Não desenvolver quaisquer práticas que tenham por objetivo ou efeito impedir, restringir ou falsear a concorrência;
- k) Zelar pela manutenção e proteção dos bens e recursos que integram o património do Grupo, não os utilizando de forma abusiva ou imprópria, nem permitindo esse tipo de utilização por parte de terceiros; e

- l) Adotar medidas adequadas à utilização eficiente, económica e cuidadosa dos recursos disponibilizados pelo Grupo.

Assumimos o compromisso de respeitar o princípio da transparência, honestidade e integridade nas nossas relações internas e externas, desempenhando as nossas obrigações profissionais de forma responsável e zelosa.

4.2. Relações internas

Todos os Colaboradores, sem distinção, devem colaborar, de forma eficaz, para a realização dos fins do Grupo.

Harmonia, cordialidade, respeito e espírito de compreensão devem predominar nos contactos estabelecidos independentemente da posição hierárquica ocupada. Outros valores tais como a honestidade, sinceridade, seriedade, transparência e respeito deverão ser valores imprescindíveis no exercício da atividade.

Todos os Colaboradores devem respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os Colegas de trabalho e as pessoas que se relacionem com o Grupo, com urbanidade e probidade.

É expressamente proibido, e não tolerado pelo Grupo, qualquer tipo de comportamento indesejado, verbal ou físico, intencionalmente, com algum grau de reiteração que tenha por objetivo afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente hostil, humilhante, degradante ou desestabilizador.

4.3. Relação com clientes

Na sua relação com os Clientes, todos os Colaboradores devem ter como meta prioritária a máxima satisfação dos mesmos, sem com isso colocar em causa os princípios internos e a rentabilidade da Organização.

A conduta dos Colaboradores nas relações com Clientes deve pautar-se por práticas honestas, transparentes, esclarecidas e profissionais e contribuir para a criação de um vínculo de confiança e credibilidade.

Os Colaboradores devem orientar-se para o Cliente, tendo sempre em conta as expectativas do mesmo relativamente à sua conduta, dentro de padrões genéricos e socialmente aceites, comportar-se de forma a manter e reforçar a confiança dos Clientes e Fornecedores, e ainda contribuir para o eficaz funcionamento e boa imagem do Grupo.

A qualidade do serviço e a relação com o Cliente devem constituir-se como preocupações centrais de todos os Colaboradores, cumprindo-se os padrões éticos e socialmente aceites, atuando-se de boa-fé, com bom senso, isenção, responsabilidade e rigor para com todos os Clientes, sem exceção.

Os Clientes devem ser tratados com profissionalismo e igualdade, designadamente na prestação de informação e no tratamento de reclamações, garantindo-se o rigor e a qualidade que nos pautam. Prezam-se as respostas corteses, corretas, rigorosas, oportunas e completas.

Importa manter a confidencialidade de todos os dados relativos aos Clientes, assegurando a prossecução de uma relação de confiança.

4.4. Relação com fornecedores

Nas relações com Fornecedores, a conduta dos Colaboradores deverá conformar-se com os princípios da honestidade, transparência, profissionalismo e diligência.

A confiança e lealdade na relação com Fornecedores efetiva-se através do cumprimento pontual dos programas contratuais e compromissos assumidos.

4.5. Relação com a concorrência

A concorrência é entendida como estímulo ao crescimento e ao desenvolvimento e carece de ser tratada com lealdade, transparência e em cumprimento da legislação aplicável.

Nesta medida, todos os Colaboradores devem cumprir as normas de concorrência aplicáveis, bem como as normas internas do Grupo nesta matéria.

Todos os Colaboradores devem estar cientes de que são proibidos acordos entre concorrentes para fixação de preços de venda ou revenda; repartição de mercados em função da geografia, dos produtos ou de clientes; coordenação com concorrentes de propostas em licitações e concursos, sem prejuízo da não adoção de outras práticas anticoncorrenciais que sejam aptas a discriminar os **nossos clientes, a excluir os nossos concorrentes do mercado ou a impedir a entrada de novos, entre outras.**

5. Prevenção e combate ao assédio no trabalho

5.1. Enquadramento

O Grupo inclui no presente Código as disposições relacionadas com a prevenção e combate ao assédio no trabalho, dando cumprimento ao previsto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, que obriga à adoção de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Para a elaboração do presente capítulo, o Grupo seguiu ainda as orientações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego consagradas no *"Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho"*.

O Grupo reprovava e não admite qualquer tipo de assédio, moral ou sexual, nas relações entre os seus colaboradores, e nas relações com terceiros que mantenham uma relação com estes seja a que título for.

Estão abrangidas pelo presente capítulo as seguintes relações:

- a) Relações desenvolvidas no âmbito da atividade do Grupo, que se desenvolvam no horário de trabalho normal de atividade ou fora dele, nas suas instalações, ou em deslocações realizadas pelos seus colaboradores;

- b) Relações realizadas no âmbito da atividade do Grupo quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação à distância, nomeadamente em situações em que os seus trabalhadores se encontrem em teletrabalho.

Neste sentido, os colaboradores devem ser capazes de reconhecer que a prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho constituem uma prioridade, sendo estes comportamentos considerados formas de abuso e violência.

Os colaboradores do Grupo devem reportar factos ou simples suspeitas de qualquer irregularidade relativamente ao cumprimento do presente capítulo para que, dessa forma, a empresa atue em conformidade.

5.2. Conceito de assédio

Nos termos do número 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, entende-se por assédio o comportamento indesejado, por qualquer forma ou meio, de natureza verbal, não verbal ou física, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado com algum grau de reiteração, aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio moral caracteriza-se, nos termos definidos no Guia *supra* mencionado, por “um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física.

Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se”.

Constituem exemplos de situações de assédio moral, nomeadamente:

- Comentários sobre uma característica pessoal que sejam discriminatórios, indesejáveis, ofensivos ou degradantes, ainda que a mero título de observação humorística;
- Ridicularização, por qualquer forma, de uma característica física ou psicológica do visado;
- Promoção do isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Desvalorização sistemática do trabalho de colegas ou superiores hierárquicos; impedir o desempenho ou sabotar o trabalho;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos, nomeadamente de cariz sexual ou racista; e
- Realização de recorrentes ameaças de despedimento.

O assédio sexual caracteriza-se, nos termos definidos no Guia já referido, por “um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não

verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador”.

Constituem exemplos de situações de assédio sexual, nomeadamente:

- a) Repetição sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Realização de telefonemas, envio de cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- c) Promoção do contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo, ou provocação de abordagens físicas desnecessárias;
- d) Realização de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou de melhoria das condições de trabalho;
- e) Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada;
- f) Olhares insinuentes.

5.3. Denúncia

Qualquer pessoa que, por qualquer meio, tenha conhecimento de uma situação de assédio, poderá reportar a mesma ao seu superior hierárquico ou ao Diretor de Recursos Humanos, caso o contacto com o primeiro não seja possível.

Não obstante o disposto no parágrafo anterior, o contacto pode ser ainda efetuado através de email ou do Canal de Denúncias do Grupo.

Nos casos em que a denúncia seja efetuada através do Canal de Denúncias do Grupo, deve seguir os trâmites e procedimento descrito na “Política de Comunicação de Infrações”

A denúncia deve ser fundamentada, mediante a descrição sucinta dos comportamentos reputados como assédio, com identificação das pessoas envolvidas e indicação de eventuais testemunhas ou outros meios de prova.

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

A proteção referida no parágrafo anterior cessa no caso de a denúncia ser caluniosa, feita com intenção de prejudicar o denunciado e sem fundamento.

A denúncia ao Grupo não prejudica o direito dos trabalhadores e/ou colaboradores recorrerem às autoridades nacionais competentes, designadamente, à Autoridade para as Condições do Trabalho e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

5.4. Procedimento disciplinar

Os colaboradores envolvidos na prática de comportamentos proibidos, no âmbito do presente capítulo, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé encontram-se sujeitos ao exercício do poder disciplinar pelo Grupo.

5.5. Sanções e consequências

Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer trabalhador e/ou colaborador, independentemente das funções que desempenha.

A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, conforme previsto no número 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, o que dará origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório, aplicável por via do n.º 4 do artigo 29.º do mesmo diploma.

6. Conflito de interesses

Os colaboradores devem (i) ser capazes de reconhecer situações de conflito de interesses, (ii) prevenir ou evitar a criação de tais situações, ou, quando tal não seja possível, (iii) reportar e tratar os conflitos de forma ética e responsável, para mitigar os riscos que delas possam decorrer para o Grupo, em conformidade com o estabelecido no Procedimento de Gestão de Conflito de Interesses.

Considera-se conflito de interesses as situações em que a prevalência dos interesses do colaborador, das suas partes relacionadas¹ ou de terceiros:

- a) Prejudique os interesses do Grupo;
- b) Influencie indevidamente o juízo, as ações ou a tomada de decisões pelo colaborador no âmbito das funções que desempenha no Grupo; e
- c) Possa resultar i) na criação de uma vantagem injusta para o próprio Colaborador, partes relacionadas ou para terceiros, incluindo ganhos financeiros em resultado de acesso a informação comercialmente sensível; ou ii) em danos reputacionais e comprometimento da credibilidade do Grupo; ou iii) em consequências legais ou regulatórias desfavoráveis para o Grupo.

¹ Considera-se “parte relacionada”:

- i) O cônjuge do colaborador ou o seu parceiro que com ele coabite durante, pelo menos, um ano;
- ii) Filhos;
- iii) Outros familiares do colaborador, que com ele coabitem durante, pelo menos, um ano; ou
- iv) Uma pessoa coletiva, a) cujas responsabilidades de gestão sejam exercidas pelo colaborador ou por pessoa referida nas alíneas anteriores, b) que seja, direta ou indiretamente, controlada pelo colaborador.

Os Colaboradores deverão agir com integridade e honestidade no decurso das atividades de negócio com os Fornecedores e Clientes, estando proibidos, direta ou indiretamente, de aceitarem ou solicitarem vantagens aos mesmos, evitar toda e qualquer situação/atividade que possa conduzir a conflitos de interesse.

Nenhum Colaborador pode assumir compromissos, perante Clientes ou Fornecedores, que ultrapassem o âmbito das suas funções, sem a respetiva validação da hierarquia.

Os Colaboradores não podem aceitar ou permitir vantagens pessoais por parte de terceiros, em troca de qualquer favor ou tratamento preferencial (pagamentos, prendas ou empréstimos). Não podem também, diretamente ou por intermédio pessoa, oferecer qualquer tipo de vantagem imprópria para obter negócios ou outras vantagens/benefícios de terceiros.

Na eventualidade de um Fornecedor ou Cliente oferecer vantagens, prémios, presentes, bónus, ou qualquer outra regalia que não expressa no contrato deste com o Grupo, ou o Colaborador se encontre numa situação que possa conduzir a um potencial ou efetivo conflito de interesses ou limite a sua imparcialidade, deverá informar previamente o respetivo Superior Hierárquico e a Direção Operacional de Pessoas.

7. Brindes e ofertas comerciais

O Grupo não encoraja a prática de dádiva ou recebimento de brindes e ofertas comerciais.

Os Órgãos Sociais e Colaboradores do Grupo não devem aceitar, para benefício próprio, bens, serviços ou quaisquer vantagens, com um valor individual superior a € [150] (incluindo presentes de Natal), de Clientes, Fornecedores, Prestadores de Serviços ou de qualquer outra entidade individual ou coletiva que tenha tido ou pretenda ter relações comerciais com o Grupo. Contudo, se se tornar inviável ou desaconselhável a sua não-aceitação ou devolução, a oferta deve reverter para a propriedade da empresa, devendo o Colaborador entregá-la à Direção Operacional de Pessoas, que a encaminhará para instituições de solidariedade social.

No caso de o Colaborador considerar esse encaminhamento impraticável, deve questionar o respetivo Superior Hierárquico e a Direção Operacional de Pessoas sobre o melhor destino a dar-lhe.

A restrição anterior não se aplica às ofertas ou pagamentos de bens ou serviços, tais como viagens, refeições, alojamentos ou espetáculos, que sejam atribuídos por terceiros ao Colaborador por causa do exercício do seu cargo, no âmbito das suas funções de representação e no interesse do Grupo.

As exceções acima descritas devem ser previamente comunicadas ao superior hierárquico.

8. Prevenção da corrupção e infrações conexas

O Grupo reconhece a necessidade de esclarecer todos aqueles que com ele se relacionam relativamente à prática de atividades que envolvem riscos de corrupção e infrações conexas.

Para este efeito, é importante definir conceitos, desde logo o conceito de corrupção.

Entende-se por corrupção, a “prática de um qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro”, de acordo com a informação disponibilizada pelo Gabinete para as Relações Internacionais Europeias e de Cooperação do Ministério da Justiça².

A corrupção pode ser ativa ou passiva, dependendo se a ação ou omissão é praticada pela pessoa que corrompe ou pela pessoa que se deixa corromper.

A corrupção, em geral, consiste no uso ilegal (ou socialmente imoral) por parte dos titulares de cargos públicos e dos funcionários públicos ou equiparados do poder político, administrativo, judicial e financeiro que detêm, com o objetivo de transferir valores financeiros ou outras vantagens/benefícios indevidos para determinados indivíduos ou grupos, obtendo por isso qualquer vantagem ilícita (ou socialmente imoral).

Do ponto de vista criminal, é um comportamento voluntário que lesa um bem tutelado pelo Direito, passível de pena repressiva (v.g. prisão, multa, perda de mandato, inelegibilidade, exclusão de atuação em mercados públicos), aplicável, através de um processo judicial, aos infratores.

Infrações conexas são, por outro lado, outros crimes prejudiciais ao bom funcionamento das instituições e dos mercados, tais como:

a) Abuso de confiança

Incorre em crime de abuso de confiança, o colaborador que ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade (artigo 205.º do Código Penal).

Este crime é punido com uma pena de prisão até três anos ou pena de multa.

b) Tráfico de influência

Incorre em crime de tráfico de influência, o colaborador 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 abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública (artigo 335.º do Código Penal).

Este crime é punível com:

- i) 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;
- ii) 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.

c) Suborno

Incorre em crime de suborno, o colaborador que convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração, ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução (artigo 363.º do Código Penal).

O crime de suborno é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.

d) Peculato

² Guia explicativo sobre este tema – “Prevenir a Corrupção – Um guia explicativo sobre a corrupção e crimes conexos”.

Incorre em crime de peculato, o colaborador que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções (artigo 375.º do Código Penal).

O crime de peculato é punido com pena de prisão de um a oito anos, se outra pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal. Se os valores ou objetos em causa forem de diminuto valor, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

e) Abuso de poder

Incorre em crime de abuso de poder, o colaborador 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 (artigo 382.º do Código Penal).

O crime de abuso de poder é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.

A denúncia é um dos principais instrumentos no combate à corrupção e crimes conexos. Não está sujeita a qualquer formalidade especial e pode ser feita, verbalmente ou por escrito, a autoridade judiciária ou policial, sendo sempre objeto de transmissão e registo pelo Ministério Público (MP). O portal do Ministério Público disponibiliza um meio próprio para a denúncia, de forma anónima, de situações de corrupção.

Quando estejam em causa crimes semipúblicos ou particulares, as denúncias anónimas não substituem, todavia, a denúncia formal dos factos, que deve ser efetuada junto de um serviço do MP ou de órgão de polícia criminal. Nesses casos, é necessário que o denunciante/queixoso se identifique e assine a queixa ou que a apresente através de mandatário constituído para o efeito, sem o que o MP não poderá dar início ao procedimento criminal.

G. Combate ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo

Os Colaboradores do Grupo sempre que suspeitem ou tenham razões suficientes para suspeitar que certos fundos ou outros bens, independentemente do montante ou valor envolvido, provêm de atividades criminosas ou estejam relacionados com branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo, devem reportar tais suspeitas através do Canal de Denúncia Interna, nos termos previstos na Política de Comunicação de Infrações.

10. Proteção de dados pessoais

O Grupo preocupa-se com a privacidade das pessoas e compromete-se a cumprir rigorosamente a legislação aplicável à proteção dos dados pessoais, em particular o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016) e a legislação de proteção de dados nacional, em todas as atividades de tratamento de dados pessoais pelas quais as empresas do Grupo sejam responsáveis, tal como estabelecido na Política de Privacidade.

O Grupo é responsável pelo tratamento de dados pessoais de colaboradores, clientes, consumidores, fornecedores e parceiros comerciais. Entende-se por "dados pessoais" todas as informações utilizáveis para identificar direta ou indiretamente uma pessoa singular, quando usados independentemente ou combinados com outras informações.

Os destinatários do presente Código e em especial os Colaboradores do Grupo obrigam-se a tratar todos os dados pessoais de forma responsável, cumprindo a legislação aplicável e as políticas e procedimentos do Grupo. Isto significa, nomeadamente, que os dados pessoais devem ser mantidos em condições de estrita confidencialidade, utilizados apenas quando necessário e por quem tenha necessidade de os utilizar no exercício das suas funções.

Os destinatários do presente Código e em especial os Colaboradores do Grupo assumem um papel fundamental na prevenção de violações de dados pessoais e, nessa medida, devem estar sempre vigilantes em relação a qualquer tratamento não autorizado de dados pessoais.

11. Responsável pelo cumprimento normativo

O Responsável pelo Cumprimento Normativo é responsável pela gestão, impulso, acompanhamento e avaliação do cumprimento do Código.

O Responsável pelo cumprimento normativo tem, designadamente, as seguintes funções:

- a) Difundir o Código e velar pelo seu cumprimento;
- b) Prestar esclarecimentos sobre as dúvidas relativas à interpretação e aplicação do Código;
- c) Formular recomendações e propor medidas de melhoria de gestão ética na aplicação dos princípios e regras de conduta previstos no Código;
- d) Impulsionar medidas de formação e de prevenção de atuação contrária a valores éticos e regras de conduta;
- e) Formular propostas de modificação para garantir a atualização do Código.

12. Sistema de controlo interno

O Código é objeto de acompanhamento pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, nomeadamente para efeitos de avaliação do cumprimento dos princípios e regras de conduta nele previstos e da eficácia e melhoria do programa de cumprimento normativo e do qual faz parte integrante o presente Código.

Por cada infração praticada a este Código, o Grupo procederá, para efeitos de sistema de controlo interno, à elaboração de um relatório do qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada, bem como as medidas adotadas ou a adotar.

13. Canal de denúncia interna

Os Colaboradores devem comunicar, imediatamente, através do Canal de Denúncia Interna, disponível em <https://reporte.integrityline.com>, uma situação de incumprimento, por ação ou omissão, dos princípios e normas de conduta previstos neste Código.

O Canal de Denúncia Interna deve ainda ser utilizado para a comunicação segura de infrações e atos de corrupção ou infrações conexas, nos termos previstos no artigo 2.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de setembro, que aprovou o Regime Geral de Proteção de Denunciantes, e no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprovou o Regime Geral de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, conforme estabelecido na Política de Comunicação de Infrações.

O Canal de Denúncia Interna é operado internamente, cabendo à Administração a receção das participações ou denúncias efetuadas através do Canal de Denúncia Interna, e à Direção Jurídica e de Compliance ou outra unidade orgânica que, entretanto, venha a deter competências nesta matéria, o seu seguimento, nos termos da Política de Comunicação de Infrações.

Cada processo será tratado como confidencial e de acesso restrito, sendo impedido o acesso a pessoas não autorizadas e ficando todas as pessoas que tiverem recebido informações sobre uma participação ou denúncia, designadamente os responsáveis por receber ou dar seguimento à informação nelas contida, obrigadas a, sobre ela, guardar sigilo.

O Canal de Denúncia Interna garante a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, bem como a confidencialidade da identidade ou o anonimato do denunciante e a confidencialidade de terceiros mencionados na denúncia.

14. Sanções aplicáveis

Todos os Colaboradores do Grupo devem assegurar o estrito cumprimento deste Código.

O incumprimento do Código por parte de qualquer Colaborador é passível de constituir infração disciplinar, nos termos legalmente estabelecidos, sem prejuízo das consequências da conduta em sede de responsabilidade civil, criminal ou contraordenacional.

A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na lei vigente, tendo em consideração a sua gravidade e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou continuado.

15. Disposições finais

O Código é disponibilizado nas plataformas digitais em utilização no Grupo, considerando-se, a partir da data da sua publicação, que os Colaboradores se encontram automaticamente vinculados ao presente documento.

No momento da formalização do contrato de trabalho, cada Colaborador assina uma declaração atestando ter conhecimento do Código e o compromisso individual com o seu cumprimento.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo é responsável pelo esclarecimento de eventuais dúvidas que se suscitam a propósito da interpretação e/ou aplicação das normas enunciadas no presente Código.

Serão promovidas as ações de sensibilização destinadas à divulgação, melhor compreensão e prática do presente Código.

O Código será revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou estrutura orgânica do Grupo que justifique a revisão dos seus elementos.

16. Contactos

Qualquer dúvida relacionada com o presente Código deve ser reportada para o seguinte email:
dcompliance@grupojap.pt.