



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

WE PROMISE. WE DELIVER.

www.gruposousa.pt

2025



Índice

Objetivos e âmbito de aplicação.....	3
Missão, Visão e Valores.....	4
Os compromissos relativamente às...Pessoas.....	5
Normas de conduta do Grupo.....	5
Normas de conduta das Pessoas e Órgãos Sociais que integram o Grupo.....	6
Acionistas.....	10
Clientes.....	10
Fornecedores.....	11
Sociedade.....	11
Cumprimento Normativo e Vigência.....	13
Anexo I.....	14
Anexo II.....	15
Anexo III.....	16



Objetivos e âmbito de aplicação

O CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DO GRUPO SOUSA (doravante também designado por Grupo), é um documento que procura resumir o conjunto de princípios que regem as atividades desenvolvidas nas empresas que integram o Grupo (ver Anexo I lista das empresas que integram o Grupo), bem como um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a cumprir pelos membros dos Órgãos Sociais e por todos as Pessoas no desenvolvimento da sua atividade, bem como nas suas relações com Clientes, Fornecedores e restantes Stakeholders.

Assim, o presente Código de Conduta foi criado com os objetivos fundamentais de:

a) Partilhar:

I. os princípios orientadores para o desenvolvimento das atividades das empresas que integram o Grupo;

II. as regras de natureza ética e deontológica que devem orientar os comportamentos dos Órgãos Sociais e restantes Pessoas, materializando em princípios de atuação a missão e os valores do Grupo;

b) Promover e incentivar a adoção dos princípios e regras de comportamento definidas neste Código;

c) Consolidar a imagem institucional do Grupo

Por este facto, é expectável que as Pessoas que integram o Grupo leiam o Código de Conduta, o entendam, devendo o mesmo ser seguido e praticado no dia-a-dia.

Das Pessoas com responsabilidades de chefia, para além do cumprimento dos comportamentos definidos neste documento, é expectável que sejam um modelo de conduta para as equipas, atuando com integridade e criando um ambiente de inclusão.

O presente documento destina-se a todas as Pessoas contratadas ou atuando em nome do Grupo.

Missão, Visão e Valores

MISSÃO

Fornecer soluções e serviços de excelência no âmbito do transporte marítimo-portuário, logística e energia, privilegiando o uso de meios próprios e assentes em relações sólidas e duradouras com os nossos Parceiros e as nossas Pessoas, que nos levem a criar valor nas regiões onde operamos.

VISÃO

Ser o Grupo reconhecido como líder e agente ativo de referência no setor marítimo e portuário, bem como nas áreas da logística e da energia, e capaz de estabelecer novos padrões de excelência, inovação e responsabilidade social e ambiental, sedimentando, consistentemente, a confiança dos nossos Clientes e Parceiros.

VALORES

Os pilares que norteiam a ação do Grupo são a credibilidade, a competência, a inovação e a ética e guiam o nosso posicionamento e responsabilidade perante a sociedade e os negócios. Comprometidos com as relações que estabelecemos com nossos Clientes, Parceiros e restantes Stakeholders, colocamos as Pessoas no centro da nossa atuação.





Os compromissos relativamente às... Pessoas

As normas constantes no presente Código de Conduta devem ser aceites e aplicadas para todas as pessoas que integram o Grupo, independentemente de onde desenvolvam a sua atividade, da sua posição hierárquica, das suas funções e responsabilidades específicas, devendo usar os poderes que lhes estão atribuídos apenas para aquisição dos objetivos que lhes tenham sido fixados, de forma não abusiva e sem a obtenção de quaisquer vantagens pessoais.

Normas de conduta do Grupo

Igualdade de oportunidades - O Grupo responsabiliza e valoriza as suas Pessoas com base no mérito, procurando valorizar os seus percursos profissionais de acordo com critérios objetivos e pré-definidos.

O Grupo não atua de forma discriminatória em relação às suas ou a quaisquer Pessoas, nomeadamente em função da raça, religião, sexo, orientação sexual, ascendência, língua, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, contexto social ou vínculo contratual.

Formação - O Grupo atribui elevado valor ao desenvolvimento profissional e pessoal das suas Pessoas, promovendo a sua formação contínua e sistemática, por forma a atingir a qualidade dos serviços pretendida.

Saúde, segurança e higiene no trabalho - O Grupo assume como uma das suas principais preocupações a proteção da vida e a segurança das suas Pessoas e bens, providenciando os recursos necessários e adotando as melhores práticas de referência nos setores onde opera, proporcionando ambientes de trabalho saudáveis e seguros, de forma a promover o bem-estar e a produtividade das suas Pessoas.

Assédio - O ambiente de trabalho no Grupo deve basear-se no respeito mútuo, na partilha de conhecimento e experiência, não sendo tolerado qualquer comportamento que possa revestir a natureza de assédio, quer moral, quer sexual, incluindo formas de intimidação, nomeadamente as designadas por bullying.

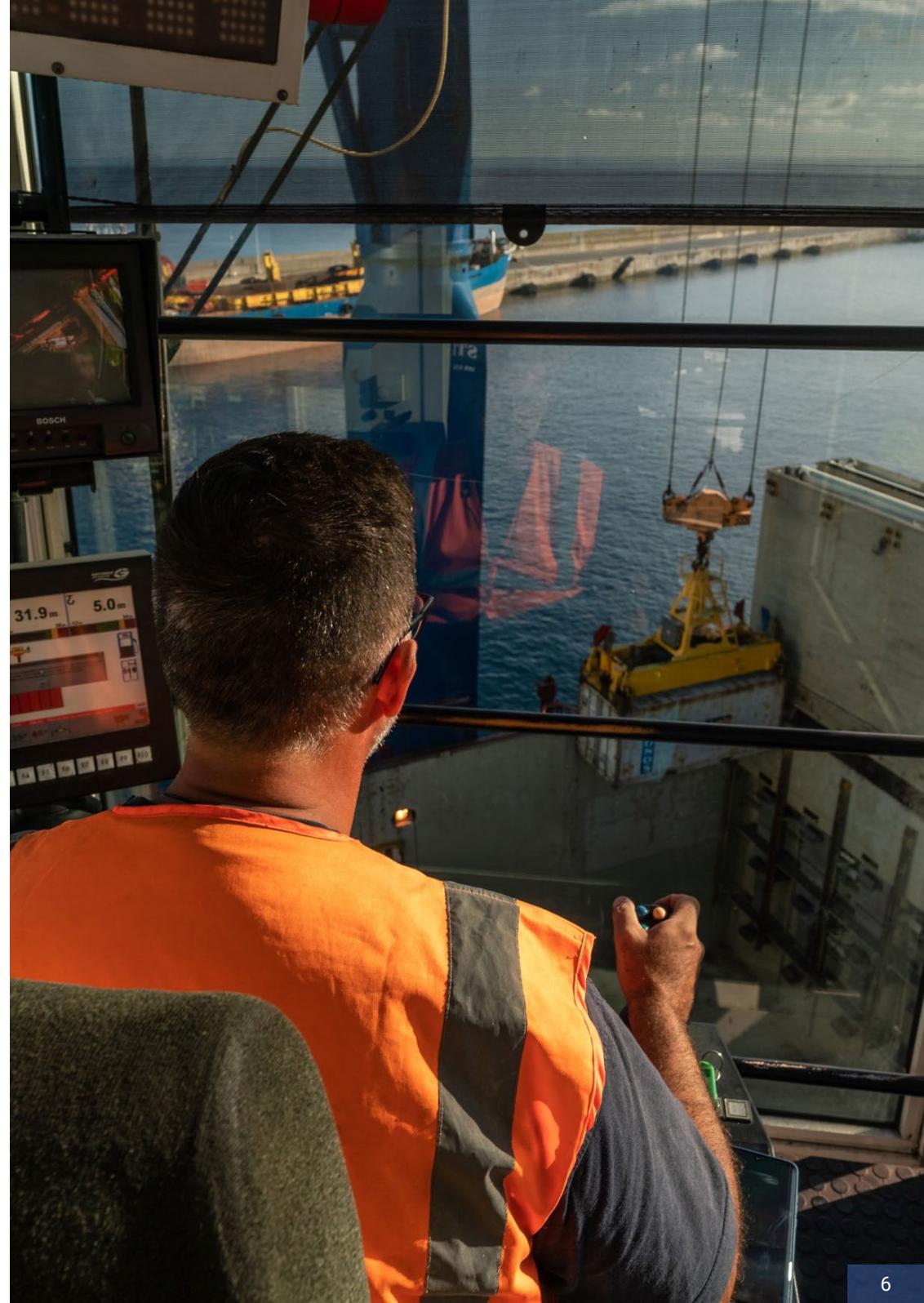
Criação de valor - O Grupo desenvolve os seus negócios com a visão de criação de valor, respeitando os princípios de sustentabilidade e de responsabilidade corporativa e ambiental. Como base relevante para a concretização desta visão está a valorização do Grupo na participação e presença das suas Pessoas no processo de crescimento.

Normas de conduta das Pessoas e Órgãos Sociais que integram o Grupo

Formação - As Pessoas que integram o Grupo assumem a responsabilidade de atualizar as suas competências, frequentando as oportunidades de formação que lhe são propostas e recomendadas pelo Grupo.

Saúde, segurança e higiene no trabalho - As Pessoas deverão zelar pela prevenção de acidentes de trabalho e pela manutenção da segurança, cumprindo e fazendo cumprir as normas em vigor em cada atividade, departamento ou unidade de negócio. Deverão, igualmente, participar nas ações de saúde, higiene e bem-estar promovidas pelo Grupo, cumprindo as obrigações aplicáveis nesta matéria. Adicionalmente, no exercício das suas funções, não é permitido o uso de drogas, estupefacientes, ou outras substâncias ilícitas, bem como o consumo de álcool durante o período de trabalho ou a prestação de trabalho sob o efeito de tais substâncias.

Assédio - As Pessoas que integram o Grupo não poderão adotar qualquer





comportamento intimidatório ou hostil que configure a prática de assédio, assumindo igualmente o dever de comunicar ao Departamento de Gestão de Pessoas ou utilizando o Canal de Denúncias do Grupo quaisquer situações de que tenham conhecimento ou fundada suspeita e que afetem ou que possam afetar qualquer pessoa que integra o Grupo.

Relação interpessoal - A relação entre todas as Pessoas e Órgãos Sociais que integram o Grupo deve pautar-se pelo respeito mútuo, lealdade, cooperação, honestidade e clareza de comunicação na procura conjunta da concretização dos objetivos coletivos definidos pelo Grupo. As relações interpessoais afetivas entre as Pessoas que integram o Grupo, independentemente do respetivo vínculo, têm que ser obrigatoriamente reportadas pelas mesmas às chefias diretas, sempre que possam gerar qualquer conflito de interesse ou ocorram entre Pessoas com vínculos de subordinação entre si.

Responsabilidade - As Pessoas deverão exercer as suas funções de forma responsável e profissional, protegendo os ativos do Grupo com uma utilização sensata e racional

os recursos.

Integridade e Lealdade - No desempenho das suas funções e relacionamento interno e externo as Pessoas que integram o Grupo devem adotar um comportamento idóneo e digno, salvaguardando o prestígio do Grupo e das suas marcas. Devem, igualmente, assegurar o cumprimento rigoroso das normas legais, não praticando atos contrários às mesmas.

Comunicação externa e Redes Sociais - A comunicação, em nome ou representação do Grupo, com os media e entidades institucionais deve apenas ser efetuada por Pessoas específicas designadas para o efeito, sendo que qualquer conteúdo, direta ou indiretamente, relacionado com o Grupo apenas pode ser publicado nas redes sociais após autorização e verificação da área da comunicação.

Confidencialidade, informação privilegiada e abuso de informação - As Pessoas e os Órgãos Sociais estão obrigados a proteger a confidencialidade da informação que têm acesso no exercício das suas funções, sendo proibido transmitir ou utilizar a mesma em benefício próprio ou de terceiros.

Não concorrência - Para as Pessoas que integram o Grupo o envolvimento em atividades que concorram, direta ou indiretamente, com as desenvolvidas pelo Grupo, deve ser prévia e expressamente autorizado pelo seu superior hierárquico.

Propriedade Material e Intelectual - As Pessoas que integram o Grupo devem assegurar o respeito dos direitos de propriedade material e intelectual, em nome ou detidas pelo Grupo.

Canal de Denúncias - Adicionalmente e por forma a garantir a confidencialidade ou o anonimato, dentro dos limites permitidos por lei, o Grupo estabeleceu um canal de denúncias acessível a qualquer pessoa, cliente ou fornecedor para reporte imediato, em qualquer circunstância, de uma violação, ou suspeita de violação, das regras contidas neste código, bem como a violação de procedimentos implementados ou preceitos legais.

O Grupo acautela a proteção e não discriminação, não sendo tolerados quaisquer atos de repreensão e retaliação contra os que, de boa-fé, reportem práticas inadequadas.

O canal de denúncias do Grupo está disponível em https://whistleblowersoftware.com/secure/canal_de_denuncias_Grupo_Sousa .

Conflito de interesses - O Grupo tem em vigor, uma Política de Conflito de Interesses, disponível para consulta em "**Normas e Procedimentos**" na plataforma "**SuccessFactors**" nos termos da qual são reguladas as situações que possam potenciar conflitos, designadamente intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado e/ou Pessoas às quais estejam ligados por laços de parentesco ou afinidade.





Presentes e hospitalidades - O Grupo tem, em vigor, uma Política de Presentes e Hospitalidades, disponível para consulta em **"Normas e Procedimentos" na plataforma "SuccessFactors"** nos termos da qual existem regras a ser cumpridas quanto à prática de recebimentos de brindes e ofertas comerciais, nomeadamente os que possam afetar decisões, facilitar negócios e/ou beneficiar terceiros.

Branqueamento de capitais - O Grupo rejeita quaisquer atos associados ao branqueamento de capitais e define uma Política de Prevenção de Riscos que pode ser consultada em **"Normas e Procedimentos" na plataforma "SuccessFactors"**, pelo que no exercício das suas funções as Pessoas devem identificar a origem de quaisquer fundos, dos quais o Grupo seja beneficiário, assumindo assim o compromisso de atuar de forma compatível com a legislação aplicável e as melhores práticas na prevenção do branqueamento de capitais.

Proteção dos ativos - O património do Grupo é para uso exclusivamente profissional, pelo que é da responsabilidade de cada pessoa assegurar a conservação e proteção do património físico, financeiro e intelectual. Assim, as Pessoas devem:

- (i) atuar de acordo com as normas de segurança por forma a evitar a ocorrência de sinistros;
- (ii) cuidar dos recursos financeiros, protegendo-os de perda, roubo, ou uso indevido
- (iii) impedir que sejam obtidas vantagens para si ou para terceiros pelo uso indevido de informação relativa às operações do Grupo
- (iv) não é permitida a venda de ativos às Pessoas que integram o Grupo sem a previa autorização por parte do Superior Hierárquico com autorização do Conselho de Administração.

Acionistas

O conjunto das Unidades de Negócio e Departamentos Centrais que constituem o Grupo e consequentemente as Pessoas que os integram, comprometem-se a maximizar, de forma sustentada, a criação de valor para os Acionistas, no estrito cumprimento dos valores do Grupo e da legislação aplicável.

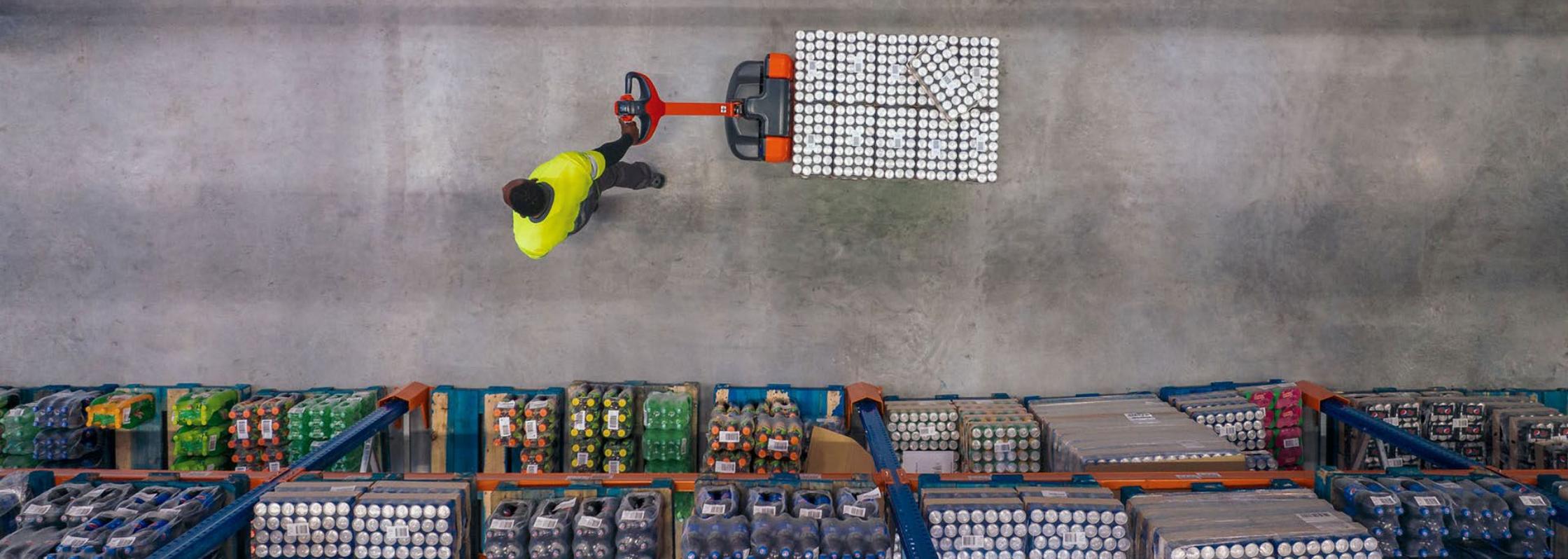
A informação financeira e de gestão será divulgada de forma verdadeira, atual e completa em conformidade com as regras aplicáveis.

Clientes

O Grupo assume como um dos seus compromissos de base ir ao encontro dos objetivos dos clientes, com o propósito da maximização da satisfação com elevado profissionalismo. Assim, independentemente das especificidades de cada Unidade de Negócio, é assumido o compromisso de implementar e desenvolver modelos de relacionamento que permitam ao Grupo assegurar uma adequada comunicação, informando com transparência a verdade, proporcionando serviços de excelência e facultando as informações necessárias e adequadas para a tomada de decisão esclarecida e assegurando as condições acordadas.

O Grupo respeita integralmente as regras legais e os critérios de mercado promovendo uma concorrência saudável.





Fornecedores

O Grupo seleciona os seus fornecedores e os prestadores de serviços tendo por base regras muito bem definidas, claras imparciais e com total transparência, atuando o Grupo de boa-fé com os seus parceiros, estabelecendo com estes uma comunicação clara e transparente, exigindo, contudo, que os mesmos desenvolvam a sua atividade suportada em regras de conduta que estejam em linha com a normas defendidas pelo Grupo. O Código de Fornecedores pode ser consultado em **"Normas e Procedimentos" na plataforma "SuccessFactors"**.

Sociedade

Os princípios orientadores da ESTRATÉGIA do Grupo passam, essencialmente, por:

- (i) crescer, com criação de valor integrado, numa perspetiva de desenvolvimento sustentado e sustentável, a par com a necessária transição energética;
- (ii) estar atento às oportunidades de negócio, concretizando aquisições geradoras de valor e promover o desenvolvimento das comunidades envolventes;
- (iii) investir em projetos de inovação, geradores de valor económico sustentável para os stakeholders;
- (iv) investir no desenvolvimento do seu capital humano, proporcionando oportunidades de crescimento e foco na valorização permanente;
- (v) promover o desenvolvimento das comunidades envolventes.

Assim, o Grupo tem vindo a estruturar a sua ação estratégica ancorada nos pilares ESG (Ambiental, Social e Governança), e na definição de programas, tendo presente dar continuidade:

- **Ambiente:** ao desenvolvimento de esforços necessários rumo à diminuição da pegada de carbono, bem como promover uma gestão adequada e eficiente dos recursos não renováveis dos resíduos gerados;
- **Social:** ao investimento nas Pessoas e na retenção de talentos, com a execução de ações que visem a promoção de formação adequada, a segurança laboral, a equidade, a diversidade e a inclusão dentro do Grupo, por forma a impulsionar o seu bem-estar e a sua saúde e, junto das Comunidades envolventes, ser um parceiro ativo e responsável e promover, de forma sustentável e estruturada, o progresso social através de um envolvimento comunitário dinâmico e continuado.
- **Governança:** ao alinhamento da Missão, Visão e Valores, com um sentido de responsabilidade empresarial e corporativa. Para além das ações que têm vindo a ser concretizadas nesta matéria, está vertida no plano de ação a revisão e formalização

de políticas e procedimentos que respondam aos requisitos e standards europeus, a implementação de medidas de diligência junto dos parceiros e a auscultação de stakeholders para a determinação dos principais impactos, riscos e oportunidades materiais, do Grupo.

O Valor que o Grupo procura criar, em cada pilar, é suportado numa liderança atenta à evolução e às vicissitudes do contexto externo onde opera.

O Grupo procura encontrar, através dos desafios, o seu caminho e as suas oportunidades, que identifica antecipadamente, e gere os principais riscos inerentes, definindo objetivos estratégicos e meios para os alcançar, através de uma gestão criteriosa dos seus recursos.

O Grupo vê nas suas Pessoas o seu maior e mais importante ativo.





Cumprimento Normativo e Vigência

Tão importante como saber como atuar é saber com quem comunicar para esclarecimento de dúvidas, ou para reporte de anomalias verificadas. Neste sentido e por forma a garantir o acompanhamento diário do cumprimento do normativo, o Grupo elegeu um responsável pelo cumprimento normativo, presentemente Maria José Santana, a qual pode ser contactada a qualquer momento através do endereço de e-mail rcn@gruposousa.pt

O Grupo assume uma conduta de tolerância zero perante o incumprimento do presente código de conduta, que as suas Pessoas devem conhecer e declarar expressamente que aceitam o seu conteúdo (ver Anexo II) pelo que a violação deste código constituirá uma infração disciplinar para além das demais sanções aplicáveis (ver Anexo III)

O presente código é revisto a cada três anos, pelo que a presente revisão substitui o Código de Conduta em vigor desde 2018 e as revisões subsequentes. O Código de Conduta do Grupo pode ser consultado na página oficial de Internet: <https://www.gruposousa.pt/codconduta-documento/>

Anexo I: Lista das empresas que integram o Grupo

Anexo II: Declaração

Anexo III: Sanções por incumprimento

Anexo I

LISTAGEM DAS UNIDADES DE NEGÓCIO

ALEXCAFI - COMÉRCIO DE IMP. E EXP. (ZFM), LDA.
ALVERCALINK - PLATAFORMAS LOGÍSTICAS, LDA.
AMBICAPITAL - AMBIENTE E ENERGIAS SGPS, LDA.
ARIMAR PRAIA-ACT.TURÍST., LDA.
BETAMAR-PRAIA DOURADA, LDA.
BETAMAR-RADIO ILHA, LDA.
BETAMAR-TORRE PRAIA, LDA.
CAVASANTO - AGROTURISMO, LDA.
COACH AND CREATE, LDA.
COLLISTER, LDA.
DELTACORTE - ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS, LDA.
DELTAMAD, LDA.
E.M.G. EMPRESA MADEIRENSE DE GES.IMOB., LDA.
ECOSANTO- AGROTURISMO, LDA.
ETP-EMPRESA DE TRABALHO PORTUÁRIO - ETP, LDA.
ETPMAR- EMPRESA DE TRABALHO PORTUÁRIO, LDA.
GASLINK GAS NATURAL S.A.
GRUPO SOUSA INVESTIM. SGPS, LDA.
GRUPO SOUSA - SERVIÇOS PARTILHADOS, LDA.
GRUPO SOUSA SERVIÇOS GLOBAIS, LDA.
GSMARÍTIMA, LDA.
GSLINES-TRANSPORTES MARÍTIMOS, LDA.
GS REAL ESTATE, LDA.
LOBO MARINHO - ATIVIDADES TURÍSTICAS, LDA.
LOBO MARINHO-INV. E PARTICIPAÇÕES IMOB., LDA.
LOGI C - LOGISTICA INTEGRADA, S.A.
LOGISLINK – TERMINAL DE LOGÍSTICA, LDA.
LOGPAR - INVESTIMENTOS IMOBILIÁRIOS, LDA.
MAR DA TRAVESSA, EMPREENDIMENTOS TURÍSTICOS, LDA.

MARFRETE(MADEIRA) – TRANSITARIOS E NAVEGAÇÃO, LDA
MARMOD - TRANSPORTES MARITIMOS INTERMODAIS, S.A.
METAL-LOBOS SERRALHARIA E CARPINTARIA, LDA.
OPERLINK- TERMINAL DE LOGÍSTICA, LDA.
OPERMAD SOCIEDADE GEST.DE PART.SOCIAIS, LDA.
OPERGÁS, LDA.
OPERTRANS - DISTRIBUIÇÃO E LOGÍSTICA, LDA.
OPERTRANS II - REPARAÇÕES E MANUTENÇÃO, LDA.
OPM – SOC.DE OPERAÇÕES PORT DA MADEIRA, LDA.
PARGÁS CONSULTORIA, LDA.
PMAR LOGISTICS, LDA.
PMAR – NAVEGAÇÃO, LDA.
PONTA DA CALHETA HOT. E RESTAURAÇÃO, LDA.
PORTO SANTO GESTE, HOTELARIA, LDA.
PORTO SANTO LINE TRAVEL, LDA.
PORTO SANTO LINE - ATIVIDADES TURÍSTICAS, LDA.
PORTO SANTO LINE, TRANSPORTES MARITIMOS, LDA.
REGRA INVERSA, LDA.
RESO-ACT.TURÍST.ASS.GEST., LDA.
RESO MAR-ACT.IMOB.TURÍST., LDA.
RUA DA PRAIA-INV.IMOBIL., LDA.
RUA DO ESMERALDO, INV.IMOBIL E ASS.GEST., LDA.
SEALOGIS -LOGÍSTICA DE TRANSPORTES, LDA.
SÍTIO DA PONTA-INV.IMOBILIÁRIOS, LDA.
SOCINERTE - EXT. E EXPL. INERTES, LDA.
STEERMAR – SHIPMANAGEMENT SERVICES, LDA.
TRIMAD-INVESTIM. E PART.IMOBILIARIAS, LDA.
VIAMAD – CONSULTORIA, LDA.
WINDMAD - ENERGIAS RENOVÁVEIS, LDA.



Anexo II

CÓDIGO DE CONDUTA DO GRUPO SOUSA

(Aprovado pelo CA em 1 Jan 2018 e posteriores revisões)

Declaração

Eu, _____, colaborador do/da _____, declaro aceitar os princípios éticos e as normas gerais de conduta constantes do Código de Conduta da supra referida Unidade de Negócio, de que recebi e li um exemplar, Código de Conduta esse que me obrigo a cumprir integral e rigorosamente.

E por ser verdade e para que conste, assino de boa-fé a presente declaração em _____ em ____/____/____.

(Assinatura)



Anexo III

SANÇÕES PELO INCUMPRIMENTO

O Grupo assume uma conduta de tolerância zero perante o incumprimento do presente Código.

Sem prejuízo da responsabilidade civil e/ou financeira que possa estar associada, são punidos os:

- Pessoas do Grupo com vínculo laboral, constituindo a violação deste Código uma infração disciplinar, sujeitando-as, dessa forma, ao correspondente procedimento disciplinar, conforme estabelecido no artigo 328.º do Código do Trabalho.

As sanções disciplinares que podem ser aplicadas são as a seguir apresentadas:

- O Repreensão;
- O Repreensão registada;
- O Sanção pecuniária que, se aplicada ao trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- O Perda de dias de férias, não podendo pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- O Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, não podendo exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias;
- O Despedimento sem indemnização ou compensação.
- Membros dos Órgãos Sociais do Grupo pelas violações perpetradas ao presente Código, cabendo ao Responsável pelo Cumprimento Normativo avaliar a situação ocorrida e propor ao Grupo a adoção das medidas que entenda ajustadas.

À responsabilidade descrita poderá acrescer, se verificados os respetivos pressupostos legais, a responsabilidade criminal e/ou contraordenacional, conforme previsto estabelecido nos diplomas relevantes.

Assim, no que respeita à responsabilidade criminal, para dar cumprimento ao artigo 7.º, n.º 2, do RGPC, anexo ao Decreto-Lei n.º 109.º-E/2021, de 9 de dezembro, apresentam-se infra as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

Assim, no que respeita à responsabilidade criminal, apresentam-se infra as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

CRIME	PREVISÃO LEGAL E PENA APLICÁVEL
<p>Corrupção ativa:</p> <p>1) Quando alguém, por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim de conseguir um qualquer ato ou omissão contrário aos deveres do cargo, sendo a tentativa punível; ou</p> <p>2) 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 um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p>	<p>1) Artigo 374.º do Código Penal: pena de prisão de 1 a 5 anos.</p> <p>2) Artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa. Contudo, se a conduta visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros: pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias.</p>
<p>Corrupção passiva:</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.</p>	<p>Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril: pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias. Todavia, se o ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros: pena de prisão de 1 a 8 anos.</p>
<p>Oferta indevida de vantagens:</p> <p>Quando alguém, 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 dela.</p>	<p>Artigo 372.º do Código Penal: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias.</p>
<p>Tráfico de influência:</p> <p>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, nacional ou estrangeira.</p>	<p>Artigo 335.º do Código Penal: pena de prisão entre 1 e 5 anos ou pena de multa.</p>
<p>Branqueamento:</p> <p>Quando alguém: a) converte, transfere, auxilia ou facilita alguma operação de conversão ou transferência de vantagens – obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente – provenientes da prática de um determinado conjunto de crimes precedentes, com o objetivo de dissimular a origem ilícita dessas vantagens, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal; ou b) oculta ou dissimula a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens provenientes da prática de crimes precedentes, ou dos correspondentes direitos.</p> <p>Consideram-se crimes precedentes:</p>	<p>Artigo 368.º-A do Código Penal: pena de prisão até 12 anos e pena de multa.</p> <p>(CONTINUA)</p>

CRIME	PREVISÃO LEGAL E PENA APLICÁVEL
<p>a) Lenocínio; b) Abuso sexual de crianças ou de menores dependentes; c) Extorsão; d) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas; e) Tráfico de armas; f) Tráfico de órgãos ou tecidos humanos; g) Tráfico de espécies protegidas; h) Fraude fiscal; i) Tráfico de influência; j) Corrupção; k) Peculato; l) Participação económica em negócio; m) Administração danosa em unidade económica do sector público; n) Fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito; o) Infrações económico-financeiras cometidas de forma organizada, com recurso à tecnologia informática; p) Infrações económico-financeiras de dimensão internacional ou transnacional; q) Venda, circulação ou ocultação de produtos ou artigos contrafeitos; r) Crimes puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos.</p>	<p>(CONTINUAÇÃO)</p>
<p>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção:</p> <p>Quem obtiver subsídio ou subvenção: a) fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.</p>	<p>Artigo 36.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro: pena de prisão de 1 a 5 anos e pena de multa de 50 a 150 dias.</p> <p>Porém, nos casos particularmente graves (quem: a) obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; b) pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; c) obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes): pena de prisão de 2 a 8 anos.</p> <p>Acresce ainda que se os factos forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.</p>
<p>Fraude na obtenção de crédito:</p> <p>Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) 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>Artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro: pena de prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</p> <p>Todavia, se obtiver crédito de valor consideravelmente elevado: a pena poderá elevar-se até 5 anos de pena de prisão e até 200 dias de multa.</p> <p>Acresce que se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a sua dissolução.</p>



GRUPO SOUSA

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA