

PLANO DE CUMPRIMENTO NORMATIVO E DE PREVENÇÃO DE RISCOS

GRUPO SOGRAPE

1.	Âmbito	3
2.	Compromissos e objectivos	4
3.	Legislação e regulamentação aplicáveis	7
4.	Principais riscos da actividade	9
4.1.	Dos riscos penais em geral	9
4.2.	Dos riscos penais específicos – política anticorrupção	14
4.2.1.	Objecto	14
4.2.2.	Âmbito	16
4.2.3.	Princípios orientadores da política anticorrupção	16
5.	Prevenção do Branqueamento e do Financiamento do Terrorismo	26
5.1.	Conflitos de interesses	26
5.2.	Comunicação e sensibilização	27
5.3.	Reportes legais e publicidade	27
5.4.	Responsável pelo cumprimento e revisões do presente Plano	28
5.5.	Cumprimento Normativo	28
5.6.	Comunicação e divulgação	30
5.7.	Declaração sobre conflito e registo de interesses	31
5.8.	Canal de denúncias	31
6.	Incumprimento	32
7.	Entrada em vigor	32

1. Âmbito

A Sogrape SGPS, S.A., a Grape Ideas - Turismo, Comércio e Serviços, S.A., a Sogrape Distribuição, S.A. e a Sogrape Vinhos, S.A., em conjunto designadas por “Empresas” ou “Grupo”, e que são sociedades que se encontram em situação de domínio total, directo ou indirecto, pela sociedade Guesi - Comércio e Serviços, S.A, adoptam o presente Plano de Cumprimento Normativo e de Prevenção de Riscos (de ora em diante, “Plano”) com vista à sua aplicação, nos termos do disposto no artigo 6.º, n.º 3, da lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro.

Este Plano tem aplicação aos titulares dos órgãos estatutários de cada uma das Empresas e ainda a todos os titulares de contratos de trabalho com alguma das Empresas ou de mera prestação de serviços (adiante designados por “Colaboradores”), independentemente do título jurídico que legitime a sua relação com as mesmas, das funções que, em concreto, desempenhem e do lugar que ocupem na respectiva hierarquia, bem como a terceiros, sejam eles pessoas singulares ou jurídicas, que, no exercício de funções comerciais, profissionais, institucionais ou fora delas, com elas se relacionem, designadamente, clientes, fornecedores, agentes e demais contratantes (adiante designados por “Terceiros Obrigados”).

Nos termos do disposto no artigo 5.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 109-E, de 9 de Dezembro, fazem parte integrante do Plano: (i) o Código de Conduta aplicável às Empresas, que inclui os princípios orientadores da actuação de todos os elementos das suas estruturas profissionais; (ii) o Programa de Formação para

dar a conhecer aos titulares dos órgãos estatutários e aos Colaboradores as políticas e procedimentos de prevenção e (iii) o Regulamento do Canal de Denúncias.

Considerando o disposto no artigo 6.º, n.º 5, do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, o Plano será, idealmente, objecto de revisão a cada três anos e sempre que tenha lugar uma alteração nas atribuições, na estrutura orgânica ou nos mecanismos de controlo interno implementados nas Empresas que sejam idóneos para alterar os riscos a que a mesmas possam ser expostas, que exijam a adopção de novas medidas de mitigação dos mesmos, que importem a identificação de novas áreas de actividade com risco para a prática de actos de corrupção, de infracções conexas com a corrupção e outras ou que alterem a graduação dos riscos constante do capítulo 4 *infra*.

Quaisquer novidades, em matéria regulatória, que venham a ser introduzidas nos sectores de actividade em que as Empresas operam serão, caso não estejam já nele contempladas, introduzidas no Plano, sem prejuízo da necessidade do seu cumprimento imediato, por parte dos titulares dos órgãos estatutários das Empresas, seus Colaboradores e Terceiros Obrigados.

Qualquer acto ou omissão contrários às medidas preventivas e correctivas identificadas nos capítulos 4 a 6 *infra* ou ao Código de Conduta serão, para todos os efeitos legais, tidos como desobediência às instruções emanadas pelas Empresas e, em todo o caso, contrárias aos interesses destas últimas, sem prejuízo das sanções previstas no Código de Conduta e na legislação aplicável.

2. Compromissos e objectivos

As Empresas assumem o compromisso de uma boa administração empresarial e do cumprimento das normas de conformidade mediante os valores e princípios decorrentes do Código de Conduta, exercendo, com o propósito de manter

aqueles objectivos, um acompanhamento adequado à actividade dos titulares dos órgãos estatutários das Empresa e aos seus Colaboradores, a fim de minimizar o risco de ocorrência de más práticas ou incumprimentos legais ou regulamentares decorrentes das suas actividades.

É compromisso das Empresas definir e promover uma cultura de cumprimento, através de um modelo de ética e integridade, designadamente, de combate à corrupção e ao branqueamento e outras práticas ilícitas, para garantir que todas as pessoas que fazem parte das Empresas exercem as suas funções com responsabilidade, diligência e transparência.

As Empresas promovem a prevenção de práticas contrárias à legislação, que representem um desrespeito dos seus valores, para, assim, evitar riscos jurídicos, de imagem e reputacionais.

Assim, os titulares dos órgãos estatutários das Empresas e os seus Colaboradores, devem agir com honestidade, responsabilidade, boa-fé e integridade, conscientes de que todas as acções internas têm reflexo direto no plano externo, devendo informar todos os Terceiros Obrigados acerca dos termos do Plano.

O incumprimento do Plano e do Código de Conduta que o integra por parte de titulares dos órgãos estatutários das Empresas e dos seus Colaboradores poderá resultar na respectiva exoneração e /ou na adoção de medidas disciplinares, incluindo o despedimento com justa causa.

Nos casos em que for verificado o não cumprimento por parte de um Terceiro Obrigado, tal prática poderá resultar na cessação da sua relação contratual com as Empresas.

O Plano é de natureza preventiva, visando, igualmente, a detecção, a avaliação e a redução dos riscos inerentes ao desempenho das actividades das Empresas, sejam os de natureza penal, sejam os de incumprimento legal ou regulatório.

O Plano e o Código de Conduta que o integra e desenvolve definem os princípios e as políticas pelos quais se regem as Empresas e destinam-se a funcionar como um guia orientador para todas as pessoas que integram os seus órgãos estatutários, para os seus Colaboradores e para Terceiros Obrigados com os quais as Empresas mantenham vínculos contratuais.

Entende-se por cumprimento normativo não apenas o cumprimento da legislação de natureza penal e sancionatória, mas de toda a legislação que afecte a actividade desenvolvida pelas Empresas.

É de notar que não é propósito do Plano abranger todos os aspectos ou situações que possam surgir no dia-a-dia das Empresas.

Caso os destinatários do Plano sejam confrontados com situações não especificamente mencionadas no mesmo ou no Código de Conduta, deverão procurar agir de acordo com os princípios aplicáveis às Empresas, tendo em conta os respectivos sectores de actividade, sem prejuízo do dever de reporte ao Responsável pelo Cumprimento Normativo e do direito de denúncia interna e/ou externa através dos canais próprios e em observância das regras legais aplicáveis às mesmas, por forma a que possam beneficiar dos direitos que lhes são conferidos pela Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro, mas, sobretudo, por forma a que as Empresas possam evitar ou reagir adequadamente à prática de infrações e a violações de preceitos legais e regulamentares.

Em caso de dúvida acerca da conformidade de determinada acção ou omissão com os princípios acima aludidos, deverá procurar-se resposta para as seguintes questões:

1. Esta acção/omissão é ilegal e viola o Plano e o Código de Conduta?
2. Eu e/ou o Grupo poderíamos enfrentar consequências negativas se este comportamento/omissão viesse a público?
3. Eu gostaria de poder ocultar caso adoptasse ou omitisse essa acção?
4. Eu gostaria que me fizessem aquilo que eu fiz?
5. Esta acção ou omissão pode trazer prejuízos materiais ou reputacionais para a Empresa?

Se a resposta à questão 1 for sim; se a resposta à questão 2 for sim; se a resposta à questão 3 for sim; se a resposta à questão 4 for não e se a resposta à questão 5 for sim, a acção/omissão não deverá ser uma opção. Se, depois de realizado este exercício, o titular dos órgãos estatutários ou o Colaborador continuar na dúvida acerca da decisão a tomar, deverá contactar o Responsável pelo Cumprimento Normativo, com vista a esclarecer as suas dúvidas.

3. Legislação e regulamentação aplicáveis

O Plano foi elaborado tendo em conta a Lei Portuguesa, designadamente:

- Código Penal (Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de Março, na sua redacção actualizada);
- Responsabilidade Penal por Crimes de Corrupção no Comércio Internacional e na Actividade Privada (Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril, na sua redacção actualizada);

- Crimes de Responsabilidade dos Titulares de Cargos Políticos (Lei n.º 37/87, de 16 de Julho);
- Directivas 2015/849/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Maio de 2015, e 2016/2258/UE, do Conselho, de 6 de Dezembro de 2016;
- Medidas de combate à criminalidade organizada (Lei n.º 5/2002, de 11 de Janeiro, na sua versão actualizada);
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Abril de 2016;
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua redacção actualizada);
- Medidas previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção (Lei n.º 94/2021, de 21 de Dezembro);
- Mecanismo Nacional Anticorrupção e Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro);
- Directiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Outubro de 2019, relativa à protecção das pessoas que denunciam violações do Direito da União;
- Regime Geral de Protecção de Denunciantes de Infracções, transpondo a Directiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Outubro de 2019, relativa à protecção das pessoas que denunciam violações do Direito da União (Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro);

- Deveres de reporte em matéria de planeamento fiscal (Lei n.º 26/2020, de 21 de Junho), que transpõe a Directiva da União Europeia 2018/822 ("DAC 6").

4. Principais riscos da actividade

As Empresas promovem uma cultura e respectivas boas práticas orientadas para a prevenção de crimes, orientando e formando os titulares dos seus órgãos estatutários e os Colaboradores, procurando também sensibilizar os Terceiros Obrigados para a necessidade de adoptarem uma postura de cumprimento nas relações de negócio.

4.1. Dos riscos penais em geral

Assim, considerando o objecto social das diversas Empresas e as principais actividades que desenvolvem – produção, exportação, importação e comércio de vinho e de vinho do Porto e outras bebidas alcoólicas, bem como de bens de consumo em geral, a actividade enoturística e a gestão de participações sociais, destacam-se os riscos de natureza penal que mais directamente poderão afectar as Empresas, bem como as principais medidas e precauções que deverão ser adoptadas com vista a prevenir, detetar e reagir a tais eventualidades:

- Abuso de Confiança;
- Peculato;
- Infidelidade;
- Tráfico de Influência;
- Oferta indevida de vantagem;
- Recebimento indevido de vantagem;

- Corrupção activa;
- Corrupção activa com prejuízo do comércio internacional;
- Corrupção passiva no sector privado;
- Corrupção activa no sector privado;
- Participação económica em negócio;
- Concussão;
- Abuso de poder;
- Prevaricação;
- Fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito;
- Branqueamento.

De acordo com as melhores práticas, em matéria de classificação de riscos de incumprimento normativo/infrações, devem ser tidos em linha de conta dois vectores, por um lado, *i)* a probabilidade da sua ocorrência e, por outro, *ii)* o impacto que tal ocorrência pode ter na organização, de acordo com os seguintes critérios:

Probabilidade

- Rara: altamente improvável que se verifique ou raramente no decurso dos últimos anos;
- Ocasional: pode ocorrer esporadicamente;
- Frequente: pode ocorrer regularmente, anual ou mensalmente;
- Elevada: pode ocorrer regularmente, semanal ou diariamente;

Impacto

- i. Insignificante: o impacto reputacional, financeiro ou outro é irrelevante;
- ii. Marginal: os riscos têm consequências reversíveis no curto prazo e o seu impacto é pouco significativo;
- iii. Frequente: os riscos têm consequências reversíveis no médio prazo e o seu impacto é suportável;
- iv. Significativo: os riscos encerram consequências irreversíveis no curto e médio prazo, com impacto reputacional e financeiro significativo.

O cruzamento dos vectores probabilidade e impacto resulta na seguinte Matriz de Avaliação de Riscos:

Impacto					
Probabilidade	Frequência	Insignificante	Marginal	Frequente	Significativo
	Rara	Negligenciável	Moderado	Relevante	Crítico
	Ocasional	Negligenciável	Moderado	Relevante	Crítico
	Frequente	Moderado	Relevante	Crítico	Extremo
	Elevada	Moderado	Relevante	Crítico	Extremo

A hipótese de ocorrência de cada uma das infracções, de acordo com uma escala de risco que vai de baixo, moderado a elevado, encontra-se descrita na seguinte matriz de risco, identificando-se, igualmente, as áreas em que tais riscos podem surgir:

Actividades	Riscos/infracções	Escala	Medidas preventivas
Recrutamento e selecção de Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Corrupção activa; • Oferecimento indevido de vantagem; • Tráfico de influência; • Prevaricação. 	Moderado	Manter a contratação, sempre que possível, centralizada numa entidade externa, que proceda à selecção dos candidatos.
Aquisição de bens e serviços	<ul style="list-style-type: none"> • Corrupção passiva (no sector privado); • Infidelidade; • Abuso de confiança. 	Moderado	<p>Para aquisições de bens e serviços que possam ser fornecidos por uma pluralidade de fornecedores/prestadores de serviços, devem ser solicitados orçamentos a, pelo menos, 3 entidades distintas.</p> <p>Adopção de procedimentos internos de acompanhamento periódico da qualidade dos bens adquiridos e dos serviços prestados.</p>
Pagamentos a fornecedores	<ul style="list-style-type: none"> • Corrupção activa; • Oferecimento indevido de vantagem; 	Moderado	Os recibos para pagamento de bens e / ou serviços a fornecedores devem ser revistos por

			um contabilista ou pelo departamento financeiro.
Pagamentos a terceiros de quantias em numerário	<ul style="list-style-type: none"> • Corrupção activa; • Oferecimento indevido de vantagem; • Abuso de confiança/peculato; • Prevaricação. 	Moderado	Centralização dos pedidos de acesso ao fundo de caixa e conferência dos valores entregues ao Colaborador e pagos, mediante recibo.
Recebimento de quantias em numerário	<ul style="list-style-type: none"> • Corrupção passiva (no sector privado); • Recebimento indevido de vantagem; • Abuso de confiança 	Moderado	Conferência dos valores e da sua causa, mediante recibo.
Procedimentos de obtenção de subsídios, subvenções e créditos	<ul style="list-style-type: none"> • Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção; • Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado. 	Negligenciável	Manter procedimentos de acompanhamento das candidaturas e da alocação das verbas recebidas, garantindo a alocação à finalidade prevista no concurso ou contrato.
Relações com clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Corrupção activa e passiva no sector privado; 	Moderado	Inserção de cláusulas anticorrupção e de prevenção do branqueamento e do

	<ul style="list-style-type: none"> • Oferecimento indevido de vantagem. 		<p>financiamento do terrorismo nos contratos.</p> <p>Qualquer alteração na relação com o cliente é documentada e autorizada pela pessoa com o nível de autoridade requerido e pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo.</p>
Presentes e convites	<p>Corrupção activa e passiva no setor privado;</p> <p>Oferecimento indevido de vantagens.</p>	Moderado	<p>Todos os titulares dos órgãos estatutários das empresas e os Colaborares devem respeitar as indicações constantes deste Plano relativamente aos termos em que podem beneficiar de presentes e convites, bem como os casos em que podem oferecê-los.</p>

4.2. Dos riscos penais específicos – política anticorrupção

4.2.1. Objecto

A presente política tem por objecto definir o quadro de avaliação e minimização dos riscos de corrupção e infrações conexas nas actividades das Empresas e definir a posição das mesmas face à corrupção e infrações conexas, de acordo com as normas legais aplicáveis, bem como com o seu compromisso ético, plasmado no Código de Conduta.

Quando se alude a corrupção, refere-se, geralmente, à obtenção (ou à tentativa de obtenção) de um benefício ilegítimo, para o próprio ou para terceiro, por meios impróprios ou ilegais, independentemente de a finalidade a obter com tal conduta ser lícita ou ilícita.

Está ínsita no conceito de corrupção a ideia de corromper (ou de deixar-se corromper) por outrem, em troca de um benefício tangível (isto é, suscetível de avaliação económica).

A corrupção pode envolver pagamentos, a troca de alguma coisa de valor ou a obtenção de uma vantagem e inclui as seguintes atividades:

- Suborno (suborno de uma autoridade do governo ou suborno comercial);
- Extorsão;
- Hospitalidade/presentes;
- Pagamentos de facilitação;
- Exigência de comissões ou o seu pagamento ou oferecimento;
- Exigência de taxas, contribuições ou pagamentos (ou a sua prestação ou promessa) sem contrapartida justificada ou o seu recebimento;
- Ofertas que, pelo seu valor ou pelas suas características ou finalidades, não tenham justificação de acordo com as regras corporativas adoptadas pela Empresa.

Para que os crimes de corrupção se tenham por verificados, não é necessário que a finalidade visada com o suborno se verifique, isto é, que o acto/omissão prometido ou acordado venha a ser praticado. Da mesma forma, não é necessário que ocorra a atribuição de qualquer vantagem, bastando a sua promessa e a

aceitação pelo corrompido, expressa ou tacitamente, de que irá praticar determinado acto ou omissão.

As Empresas reservam-se o direito de instaurar o competente procedimento disciplinar, que poderá culminar em decisão de despedimento com justa causa, contra qualquer Colaborador que promover ou prosseguir as práticas acima descritas. Os titulares dos órgãos estatutários das Empresas, os seus representantes e os seus Colaboradores encontram-se igualmente proibidos de contratar com terceiros que se possa supor tencionarem infringir o Plano, especialmente no que à sua política anticorrupção diz respeito.

Quaisquer contratos, independentemente do respetivo objecto, podem ser resolvidos caso se apure que a parte contratante praticou qualquer dos factos acima descritos.

4.2.2. Âmbito

Esta política aplica-se a todos titulares dos órgãos estatutários das Empresas e aos seus Colaboradores, aplicando-se igualmente a Terceiros Obrigados.

4.2.3. Princípios orientadores da política anticorrupção

a. Corrupção

A corrupção assenta num acto (lícito ou ilícito) que visa a obtenção de uma vantagem pessoal ou para terceiro. É indiferente que tal acto se traduza ou não num prejuízo patrimonial ou reputacional para a Empresa ou para qualquer dos seus sócios, para os titulares dos órgãos estatutários das Empresas ou para os Colaboradores.

A corrupção pode ser, essencialmente, dividida em passiva e activa, para acto lícito ou para acto ilícito:

- A corrupção passiva é cometida por uma pessoa que solicita, recebe ou aceita benefícios ou vantagens indevidas;
- A corrupção activa é cometida por uma pessoa que promete, oferece ou concede tais benefícios ou vantagens indevidas;
- A corrupção para acto lícito visa a prática de um acto que não é censurado pelo ordenamento jurídico;
- A corrupção para acto ilícito visa a prática de um acto que é censurado pelo ordenamento jurídico;
- A consumação do crime de corrupção activa não pressupõe a consumação do crime de corrupção passiva e *vice versa*.

A corrupção pode, ainda, distinguir-se consoante ocorra no contexto do sector público ou no contexto do sector privado.

No sector público, a corrupção passiva é aquela que é praticada pelo funcionário público, que aceita vantagem ou a sua promessa para praticar actos conformes ou contrários aos seus deveres funcionais. Esta infracção é punível com pena até 8 anos de prisão. Se for aplicável o Código de Justiça Militar, a infracção pode ser punida com uma pena de até dez anos de prisão.

Um funcionário público é qualquer pessoa que exerça funções legislativas, administrativas ou judiciais, nomeada ou eleita, ou qualquer pessoa que exerça uma função pública, incluindo para uma agência pública ou empresa pública, ou funcionário público ou agente de uma organização pública nacional ou internacional, ou qualquer candidato a um cargo de funcionário público.

Já a corrupção activa de funcionário pode ser praticada por qualquer pessoa, que prometa ou ofereça vantagem ao mesmo, para acto contrário ou conforme com os seus deveres funcionais e tem uma pena máxima de cinco anos de prisão.

No sector privado, a corrupção activa ou passiva pode ser praticada por qualquer pessoa, com vista à prática de um acto ou omissão contrários aos deveres que o corrompido deve observar. A forma mais grave de corrupção no sector privado é aquela que afecte as regras da concorrência ou que prejudique o comércio internacional e é punível com uma pena máxima de oito anos de prisão.

As recentes alterações legislativas em matéria de prevenção da corrupção, designadamente, as veiculadas pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, estenderam a obrigatoriedade de implementação de meios destinados a prevenir a prática de crimes de corrupção e infracções que, nesse diploma legal, são tidas como “conexas” à corrupção, seja porque frequentemente ocorrem em simultâneo com esta ou como forma de preparar, dissimular ou consumir crimes de corrupção.

Estão nessas condições os crimes de oferta e recebimento indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento e fraude na obtenção ou desvio de subsídio.

Os crimes de recebimento ou oferta indevidos de vantagens consistem na aceitação ou no oferecimento de oferta que não tenha título jurídico que a justifique nem seja justificada pelos usos sociais. Trata-se de uma infracção punida com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa.

O crime de peculato consiste na apropriação, por parte de um funcionário ou titular de cargo político, de dinheiro ou bem que lhe foi atribuído ou colocado à

disposição, em exclusivo para o exercício de funções. Trata-se de uma infracção punível com pena de prisão até 8 anos ou com pena de multa.

O crime de abuso de confiança corresponde a uma forma simples do crime de peculato – quem o comete pode ser qualquer pessoa – a quem tenha sido entregue coisa móvel alheia e que a faça sua. Pode ser punido com uma pena de até 8 anos de prisão.

O crime de participação económica em negócio consiste na produção de uma lesão dos interesses patrimoniais do Estado em negócio jurídico, praticada por um funcionário ou um titular de cargo político, no exercício das suas funções, com vista a obter uma participação económica ou vantagem patrimonial ilícita. Este crime é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa.

O crime de concussão assenta na conduta de um funcionário que, em razão da sua função, induzindo em erro ou aproveitando-se de erro da vítima, obtém vantagem patrimonial indevida. Este crime é punido com pena de prisão até 8 anos ou com pena de multa.

O crime de abuso de poder pode ser imputado nas situações em que um funcionário ou titular de cargo político abuse de poderes ou viole deveres, com intenção de obter benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa e é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

O crime de prevaricação consiste no exercício de poderes, por parte de um funcionário, do qual resulte uma violação de lei e/ou a produção de prejuízo ou vantagem para outrem, podendo ser punido com uma pena de até 8 anos de prisão.

O crime de infidelidade assenta na violação grave de deveres que hajam sido confiados a alguém que tenha o dever de administrar interesses patrimoniais

alheios, causando prejuízo patrimonial relevante. Este crime é punido com pena até 3 anos de prisão ou com pena de multa.

b. Em detalhe: suborno e extorsão

Suborno pode ser definido como a oferta de presentes, benefícios ou vantagens injustificados, de qualquer natureza, em troca da prática de um acto ou omissão que, não fora o suborno, não existiria.

O suborno não se limita apenas ao pagamento de quantias em dinheiro, mas também inclui a concessão de favores, benefícios ou atenção pessoal a terceiros que estejam directa ou indirectamente relacionados com um cliente, fornecedor, funcionário público ou qualquer outra pessoa singular ou colectiva que tenha ou possa vir a ter qualquer relação profissional com a Empresa, quando possa perceber-se que a intenção de tais ações é influenciar as suas decisões ou comportamento.

A extorsão define-se como o uso de violência ou intimidação para forçar outra pessoa a agir contra a sua vontade, a fim de obter algum tipo de benefício, normalmente monetário ou patrimonial. Alguns actos que possam ser visados com a prática do crime de extorsão podem ser, igualmente, qualificados como corrupção ou “suborno forçado”.

Os Colaboradores, no âmbito da presente política anticorrupção, não podem oferecer ou aceitar subornos ou gratificações ilegais em relação à sua actividade profissional.

Qualquer acto de extorsão – entendido como ameaça ou criação da impressão de que qualquer mal advirá para a pessoa que se recusar a agir de determinada forma – deve ser reportado internamente.

As práticas antes descritas e as que de seguida se enunciarão, na parte em que sejam susceptíveis de integrar comportamentos ilícitos ou eticamente duvidáveis, não poderão jamais ser justificadas pela argumentação de benefícios para os interesses comerciais da Empresa.

c. Hospitalidade e presentes

A referência a “*hospitalidade*” pretende abarcar cortesias oferecidas pelas Empresas a Terceiros Obrigados no âmbito de uma actividade comercial, profissional ou institucional, incluindo, designadamente, refeições gratuitas, transporte e hospedagem.

Presentes são considerados quaisquer itens ou hospitalidades oferecidas, incluindo qualquer tipo de remuneração directa ou indirecta, de objectos com valor monetário, dinheiro ou transferências, investimentos, contratação de terceiros (familiares ou amigos do beneficiário), etc.

Oferecer, dar ou receber presentes, praticar gestos de hospitalidade e até mesmo viagens fazem parte das relações comerciais e servem para estreitar as relações de parceria da Empresa.

Assim, em determinadas circunstâncias, a troca de presentes de negócios como gesto de cortesia é permitida, desde que:

- Não sejam em dinheiro;
- Possam ser classificados como uma lembrança;
- Estejam relacionados com a actividade das Empresas;
- Sejam apenas para fins profissionais ou institucionais;

- Observem as regras de adequação, em face, por exemplo, de se verificarem em determinadas épocas festivas ou em que a oferta seja justificada por razões de cortesia institucional;
- Não tenham por propósito a atribuição de qualquer vantagem para as Empresas ou qualquer acto a praticar por parte de quem os recebe.

No que toca ao recebimento ou oferta de convites, tal é permitido, desde que:

- O convite recebido seja de montante e de duração razoáveis e tenha conexão com o exercício da actividade das Empresas;
- Não importe qualquer contrapartida lícita ou ilícita por parte de quem o recebe.

No entanto, sempre que tais acções excedam os limites normais de cortesia, podem constituir suborno, pelo que não deverão ser oferecidas ou aceites, tendo em conta todas as precauções previstas no Plano.

Os titulares dos órgãos estatutários das Empresas e os Colaboradores, no âmbito do cumprimento do Plano, não podem aceitar ou oferecer, em caso algum:

- Presentes em dinheiro ou equivalentes (cheques-prenda ou vales de compras);
- Presentes que possam consubstanciar ou aparentar consubstanciar qualquer forma de pressão ou influência sobre relações de negócio ou uma determinada decisão;
- Cobertura dos custos das actividades de lazer, viagens ou despesas similares dos convidados às reuniões das Empresas e seus acompanhantes;

- Presentes de mau gosto, designadamente, todos aqueles que ponham em causa a imagem e a reputação das Empresas, ou que envolvam visitas a locais inadequados para a condução de relações profissionais;
- Presentes que violem qualquer lei, regulamento local ou o Código de Conduta. No caso de qualquer dúvida a este respeito, o destinatário deve confirmar previamente se tal aceitação violaria quaisquer regulamentos aplicáveis e pedir autorização ao Responsável pelo Cumprimento Normativo;
- Pagamentos para favorecimento (pequeno suborno ou pagamentos de facilitação);
- Presentes oferecidos por uma terceira parte com a aparente intenção de influenciar uma decisão comercial e/ou induzir acções ilegais ou antiéticas, independentemente do valor do referido presente e/ou convite.

Quando não for admissível a oferta ou aceitação de presentes, a mesma deve ser educadamente recusada ou não deve ser oferecida devendo ser enviada ao Responsável pelo Cumprimento Normativo cópia da mensagem da recusa de aceitação acompanhada da descrição do presente recusado, bem como da identificação da pessoa/entidade que o ofereceu.

Os titulares dos órgãos estatutários das Empresas e os seus Colaboradores, no âmbito do cumprimento do Plano, não podem oferecer, em caso algum:

- Presentes em dinheiro ou equivalentes (cheques-prenda ou vales de compras);
- Presentes a parceiros ou terceiros, a título pessoal;
- Presentes que possam ser ilegais ou antiéticos.

Pagamentos para favorecimento, ou pequenos subornos, são pagamentos de pequenas quantias de dinheiro a funcionários públicos para incentivá-los a completar ou acelerar um processo administrativo, por exemplo, para obter licenças, vistos, autorizações de trabalho ou vantagens competitivas. Não incluem pagamentos a um órgão oficial estipulado pelas disposições legais relevantes dos regulamentos, por exemplo, o pagamento de tarifas ou taxas públicas.

Nos casos em que a realização de um pagamento seja a única forma de salvaguardar a saúde ou a segurança de um titular dos órgãos sociais ou de um Colaborador num contexto de risco grave e iminente, a referida proibição pode ser derogada. Nesse caso, o Responsável pelo Cumprimento Normativo deve ser informado por escrito o mais rapidamente possível, indicando-se o montante do pagamento e as circunstâncias que lhe deram origem. No entanto, a aprovação prévia não será necessária por se tratar de uma emergência de saúde ou de segurança.

Nas relações das Empresas com funcionários públicos nacionais e/ou estrangeiros, esta política será aplicada sem qualquer distinção e na íntegra.

d. Patrocínios / doações a partidos políticos e ONG's

As contribuições políticas devem ser interpretadas de forma abrangente, pelo que devem ser consideradas como algo que seja suscetível de ter valor e que sirva para apoiar um objectivo político e podem incluir contribuições financeiras, disposições de bens ou serviços (ex.: transporte, espaço de reunião/instalações, impressão ou serviços de escritório) para partidos políticos, candidatos ou para as suas equipas, devendo ser sempre autorizadas pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo.

A possível participação das Empresas em grupos de *lobby* que tenham relações com instituições políticas deve ser conduzida no âmbito dos princípios estabelecidos no Código de Conduta e em conformidade com o Plano.

e. Contratação de colaboradores e negociações e relações com clientes e terceiros

A contratação ou subcontratação de qualquer Colaborador pelas Empresas é regulada pelo seu Conselho de Administração e pelos procedimentos internos e quaisquer outras políticas que possam ser aplicadas.

Sempre que seja realizada uma nova contratação, o novo Colaborador deve preencher uma declaração sobre conflito e registo de interesses, independentemente da existência de um conflito real ou potencial.

Tais formulários serão registados e arquivados de acordo com a legislação aplicável em matéria de protecção de dados.

Uma cláusula anticorrupção e de prevenção do branqueamento e do financiamento do terrorismo deve ser incluída em todos os contratos celebrados pelas Empresas, quer se reportem a contratação de Colaboradores, quer ao estabelecimento de qualquer relação comercial com terceiros, com expressa referência ao conhecimento e aceitação dos princípios plasmados no Código de Conduta e na política anticorrupção, quer das Empresas quer dos Terceiros Obrigados, desde que se considere que estes últimos cumprem os critérios e princípios estabelecidos pelas Empresas.

As Empresas, através dos titulares dos órgãos sociais e dos seus Colaboradores sujeitos à presente política anticorrupção, devem informar sempre todos os Terceiros Obrigados sobre os termos desta política.

Com vista ao cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, será realizada, anualmente, formação obrigatória para os titulares dos órgãos estatutários e para os Colaboradores. Esta formação deve incluir, pelo menos, módulos relativos à prevenção da corrupção, pagamentos de facilitação, donativos, hospitalidades, doações e patrocínios, conflito de interesses e diligências no âmbito de aquisições e fusões de sociedades.

Após a contratação, os Colaboradores serão, em todo o caso, informados do presente Plano e do Código de Conduta.

f. Patrocínios e cortesias empresariais

O objectivo dos patrocínios é apoiar economicamente as organizações que desenvolvem actividades desportivas, caritativas, culturais, científicas ou de outro tipo, em troca de um compromisso de colaboração em eventuais actividades publicitárias das Empresas. Em todos os casos, os patrocínios e as cortesias empresariais devem centrar-se apenas no reforço da(s) marca(s) e do negócio das Empresas, não podendo, através dos mesmos, ser prosseguidas quaisquer finalidades ilícitas.

5. Prevenção do Branqueamento e do Financiamento do Terrorismo

5.1. Conflitos de interesses

O Grupo entende por conflito de interesses qualquer situação em que os interesses empresariais, financeiros, familiares, políticos ou pessoais externos possam afectar o julgamento dos titulares dos seus órgãos estatutários e/ou dos seus Colaboradores no desempenho das suas funções profissionais.

Pode surgir uma situação de conflito de interesses, por exemplo, no decurso de uma transacção com uma entidade terceira na qual as pessoas referidas no parágrafo anterior tenham um interesse financeiro ou pessoal.

O Grupo está empenhado em assegurar que as decisões empresariais são tomadas de forma imparcial e objectiva, sem serem afectadas por outros interesses que não os seus.

É obrigatória a revelação de qualquer conflito de interesses, seja ele real ou potencial, devendo os destinatários do presente Plano assegurar que a informação prestada a esse respeito se mantém actual e correcta.

Sempre que surja uma situação de conflito de interesses, a pessoa visada deve comunicar tal situação ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, que proporá uma decisão a esse respeito à Administração da Empresa em questão.

5.2. Comunicação e sensibilização

O Responsável pelo Cumprimento Normativo deve assegurar que os titulares dos órgãos estatutários de cada um das Empresas e Colaboradores têm conhecimento e aplicam efectivamente o presente Plano, o qual estará disponível para consulta na *intranet* e no site institucional, bem como a adopção de procedimentos de controlo adequados que permitam tal aplicação.

5.3. Reportes legais e publicidade

No mês de Abril seguinte ao ano a que respeita a execução, será elaborado um relatório de avaliação anual, contendo, nomeadamente, a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e correctivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

5.4. Responsável pelo cumprimento e revisões do presente Plano

O cumprimento do presente Plano é assegurado pelo Senhor Dr. Bernardo Brito e Faro.

5.5. Cumprimento Normativo

A função de Cumprimento Normativo será assegurada por um Responsável, ao nível do Grupo, já identificado, constituindo-se como uma actividade nuclear, sendo a sua criação um marco relevante para o reforço da cultura de integridade e de cumprimento, tal como definido no Código de Conduta.

Tal função é exercida de forma independente das demais áreas orgânicas de cada uma das Empresas, compreendendo, designadamente:

- Assessorar o Conselho de Administração de cada uma das Empresas, em matérias relacionadas com a gestão de riscos de incumprimento legal ou regulamentar e de reputação;
- Prestar ao Conselho de Administração de cada uma das Empresas informação sobre quaisquer indícios de violação de obrigações legais e outras que possam gerar riscos da prática de ilícitos de natureza penal e/ou contraordenacional;
- Elaborar, actualizar e fazer aprovar o Código de Conduta, assim como promover que todos os titulares de órgãos estatutários de cada uma das Empresas e Colaboradores cumpram as regras estipuladas em tal documento;
- Desenvolver um plano anual de acções de formação destinado aos titulares dos órgãos estatutários de cada uma das Empresas e aos Colaboradores do Grupo em matéria de prevenção de riscos;

- Actuar como canal de comunicação para receber, registar e encaminhar questões e pedidos de esclarecimento sobre as matérias abarcadas no Plano e no Código de Conduta aos órgãos competentes para analisar e resolver;
- Acompanhar as melhores práticas nacionais e internacionais em matéria de cumprimento normativo e de reputação;
- Implementar e actualizar o Plano, o Código de Conduta e o Plano de Formação;
- Elaborar e implementar um procedimento destinado a prevenir conflitos de interesses;
- Esclarecer dúvidas e/ou preocupações relacionadas com a interpretação e aplicação do Plano e do Código de Conduta;
- Analisar e emitir opinião relativamente a situações de eventual violação do Código de Conduta;
- Definir os procedimentos de prevenção, deteção e correcção e divulgar a cultura anticorrupção dentro do Grupo;
- Receber participações por alegadas infracções ao Código de Conduta, procedendo às respectivas averiguações preliminares e propor, sendo o caso, a instauração de processo disciplinar;
- Verificar a existência de mecanismos internos de comunicação de infracções, assegurando que tais meios observam a lei aplicável, designadamente em matéria de confidencialidade de dados pessoais, do tratamento de informação e da inexistência de represálias sobre quem

efectua a denúncia, procedendo à revisão da eficácia desses mesmos mecanismos;

- Ser a pessoa de contacto para representantes de vendas ou quaisquer outras funções sujeitas a fraude e corrupção (ou situações de fraude e corrupção);
- Auxiliar, quando apropriado, as investigações internas realizadas após suspeitas de falta de ética, incluindo suspeitas de actos de corrupção;
- Propor, se necessário, medidas disciplinares ao Departamento de Recursos Humanos em caso de identificação de não cumprimento do Código de Conduta por parte de titular de órgãos estatutários ou de algum Colaborador;
- As Empresas devem assegurar a manutenção de um registo de todas as reclamações recebidas no âmbito da violação do Código de Conduta. O registo deve conter um número de identificação da reclamação e a data em que a mesma foi recebida.
- O canal de denúncias está acessível no site do Grupo Sogrape (<https://www.sogrape.pt>).

5.6. Comunicação e divulgação

Este Plano deverá ser comunicado a todos os titulares dos órgãos estatutários das Empresas, aos Colaboradores, bem como aos Terceiros Obrigados, fazendo parte da documentação que será entregue aos titulares de órgãos estatutários e a Colaboradores recém-contratados e sendo transmitido a todos aqueles que já sejam Colaboradores.

5.7. Declaração sobre conflito e registo de interesses

Os titulares de órgãos estatutários e os Colaboradores deverão assinar uma declaração sobre conflito e registo de interesses, assegurando a conformidade da sua conduta com o Plano.

Este compromisso consistirá na declaração dos signatários em como conhecem o presente Plano, compreendem o seu conteúdo e cumprirão o mesmo durante o período a que o compromisso se refere, responsabilizando-se por qualquer incumprimento.

5.8. Canal de denúncias

As Empresas dispõem de um canal de denúncias, que se encontra acessível, por qualquer titular de órgãos estatutários, Colaborador ou Terceiro Obrigado e que cumpre os requisitos e imposições da Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro.

Os Colaboradores poderão também servir-se deste meio para comunicar quaisquer dúvidas que tenham acerca do Plano ou para reportar qualquer irregularidade relativa ao seu conteúdo. A informação recebida e documentada será tratada de forma confidencial, respeitando os direitos dos indivíduos envolvidos, e garantindo aos denunciante que não sofreram quaisquer represálias pela denúncia. É garantido o anonimato, sempre que legalmente admissível.

Através do referido canal de denúncias, o denunciante poderá acompanhar o processo que despoletou.

As Empresas não toleram retaliação a qualquer pessoa que levante preocupações ou questões relativas a uma possível violação das normas do Plano ou do Código

de Conduta que um titular de órgão estatutário ou um Colaborador razoavelmente acredite ter ocorrido.

As regras relativas ao funcionamento do canal de denúncias são objecto de regulamento próprio, que constitui parte integrante do Plano.

6. Incumprimento

O incumprimento das disposições que integrem o Plano, sem prejuízo das sanções penais que possa implicar, resultará na prática das correspondentes infracções administrativas e/ou laborais, nos termos previstos na legislação laboral e nos contratos colectivos aplicáveis.

As sanções não deverão ser discriminatórias e deverão ser proporcionais à seriedade da ofensa. Caso se verifique que os factos praticados possam ter relevância criminal, tal será comunicado às autoridades judiciais e administrativas competentes.

7. Entrada em vigor

Este documento entrará em vigor no dia 14 de Fevereiro de 2024.

Responsável do Cumprimento Normativo – Dr. Bernardo de Brito e Faro;
contacto: canaldedenuncias@sogrape.pt.

Controlo:

Aprovado pelo Conselho de Administração de Guesi – Comércio e Serviços, S.A.
em 14 de Fevereiro de 2024

DECLARAÇÃO SOBRE CONFLITO E REGISTO DE INTERESSES

Eu, abaixo assinado, titular do Cartão de Cidadão n.º [*], emitido pela República Portuguesa, válido até [*], NIF, presentemente a desempenhar as funções de [*] na [nome da empresa]/que, nesta data, assumo as funções de [*] na [nome da empresa], declaro, sob compromisso de honra, que não me encontro em qualquer situação de conflito de interesses que coloque em causa quer a minha isenção, quer a prossecução dos interesses da [nome da empresa], designadamente:

- (i) Não exerci, nos últimos três anos, quaisquer funções em entidades que sejam clientes ou prestadoras de serviços à [nome da empresa]; **OU**
- (ii) Exerci, nos últimos três anos, funções de [*] em [*], pelo que me declaro impedido(a) de decidir quaisquer contratações ou adjudicações de serviços ou bens à referida entidade;
- (iii) Não tenho qualquer familiar próximo¹ ou pessoa próxima² que exerça funções em entidades que sejam clientes ou prestadoras de serviços à [nome da empresa]; **OU**
- (iv) [nome da pessoa], [relação com o declarante, conforme nota 1 ou 2] exerce as funções de [*], pelo que me declaro impedido(a) de decidir quaisquer contratações ou adjudicações a tal entidade.
- (v) Não tenho qualquer interesse patrimonial, directo ou indirecto, em entidades que sejam clientes ou prestadoras de serviços à [nome da empresa].
- (vi) Caso tal interesse venha a existir, comprometo-me a declará-lo imediatamente, abstendo-me de quaisquer decisões que possam envolver a entidade relativamente à qual o interesse em questão se verifica.

Comprometo-me a reportar, imediatamente, à [nome da empresa], qualquer circunstância, seja de natureza pessoal ou patrimonial que, directa ou indirectamente, possa colocar em causa a minha isenção e a prossecução dos interesses daquela.

Para efeitos de registo de interesses, declaro ainda o seguinte:

Nome do cônjuge/unido de facto: [*]:

¹ Cônjuge não separado de pessoas e bens ou com quem viva em união de facto, parente ou afim em linha recta ou até ao 3.º grau da linha colateral.

² Maior acompanhado ou tutelado, pessoa de quem seja representante, gestor de negócios ou mandatário, assim como quem esteja ligado ao declarante por laços que possam, mesmo em abstracto, afectar o seu juízo profissional.

Regime de bens do casamento, se aplicável: [*]:

Actividades profissionais, cargos públicos e sociais exercidos nos últimos 3 anos: [*]

Participações directas ou indirectas em sociedades comerciais nos últimos 3 anos: [*]

Participações em associações, fundações ou outras organizações de Direito público ou privado nos últimos 3 anos: [*]

As informações constantes da presente declaração são da responsabilidade do Declarante, que deve mantê-las actualizadas, sendo as mesmas protegidas, nos termos do Regulamento Geral de Protecção de Dados (RGPD).

[local], [data].