POLÍTICA DE PREVENÇÃO DA FRAUDE E DE VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE TRATAMENTO DAS COMUNICAÇÕES DE INFRAÇÕES EM MATÉRIA DE DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES *(WHISTLEBLOWING)*

Sociedades:
Esprinet Ibérica, V-Valley Advanced Solutions España, Esprinet Portugal

Sede:
Todas as sedes

Subsistema:
Código Penal, Regulamento (UE) 2016/679

Nome do ficheiro:
PODIS01001 Política de prevenção da fraude e de violação do Código de Ética e de tratamento das comunicações de infrações em matéria de *denúncia de irregularidades (Whistleblowing)*

Responsáveis pelo documento:

Rev.	Data	Nota de revisão	Elaborado por	Controlado por	Aprovado por
00	01/03/16	Atualização da denúncia de irregularidades (*Whistleblowing*)	P. Aglianò CRO	G. Monina RIA	A. Cattani AD
01	15/10/18	Atualização da denúncia de irregularidades (Whistleblowing)	P. Aglianò CRO	G. Monina RIA	A. Cattani AD
02	29/06/21	Atualização	P. Aglianò CRO	G. Monina RIA	A. Cattani AD
03	16/03/22	Alargamento à V-Valley Advanced Solutions España	P. Aglianò CRO	G. Monina RIA	A. Cattani AD
04	08/06/22	Alargamento à Dacom Spa	P. Aglianò CRO	G. Monina RIA	A. Cattani AD
05	13/11/23	Adaptação à legislação portuguesa e à Lei 02/2023	A. Biffi Risk Manager	G. Monina RIA	A.Cattani AD

ÍNDICE

1. ABRANGÊNCIA E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A presente política resume os princípios estabelecidos pela Empresa com o objetivo de gerir eficazmente a comunicação de comportamentos fraudulentos e ilegítimos e, em qualquer caso, comportamentos contrários ao Código de Ética, ao Modelo Organizacional das Sociedades e a quaisquer outras normas aplicáveis em vigor, por parte de todos os funcionários (doravante designados simplesmente por Grupo Esprinet) e colaboradores do Grupo Esprinet.

Para a aplicação rigorosa destes princípios é imprescindível a participação de todos e a todos os níveis, no pressuposto de que o controlo interno apenas pode ser eficaz com o contributo de todos os departamentos da empresa, de todos os funcionários e colaboradores, bem como das funções de controlo e suporte.

O seu conteúdo inspira-se nas principais melhores práticas internacionais no domínio do controlo interno, sobretudo no sistema CoSo-ERM.

Este procedimento controla o comportamento dos destinatários, tal como definido abaixo, a fim de evitar a prática de uma ou mais infrações contempladas nos diferentes Códigos Penais e cumprir a legislação relativa à proteção de dados pessoais. Em particular, este procedimento tem por objetivo:

- identificar as tarefas e responsabilidades da direção/departamentos/unidades organizacionais envolvidas;
- regular e identificar a rastreabilidade dos controlos efetuados;
- minimizar o risco de prática de infrações em conformidade com os diferentes Códigos Penais;
- garantir a sua conformidade com a legislação em vigor e com o sistema de procedimentos da empresa;
- respeitar o princípio da privacidade, por defeito e desde a conceção, previsto no Regulamento (UE) 2016/679, de 17 de abril, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos seus dados pessoais e à livre circulação desses dados;
- garantir o respeito pelo princípio da confidencialidade, integridade, disponibilidade e rastreabilidade da informação.

2. DESTINATÁRIOS

A presente política aplica-se a todos os funcionários, colaboradores[1] e clientes do Grupo Esprinet e à parte relativa às comunicações de infrações em matéria de *denúncia de irregularidades (Whistleblowing)* de todos os Destinatários do Código de Ética e do Modelo Organizacional.

É responsabilidade e dever de cada responsável de departamento divulgar também os princípios junto dos fornecedores, consultores e colaboradores ocasionais.

[1] Entende-se por colaboradores os funcionários de fornecedores, colaboradores de projetos, agentes e qualquer pessoa que trabalhe permanentemente com o Grupo Esprinet.

3. TERMOS E DEFINIÇÕES

ABUSO	Qualquer conduta que resulte ou seja suscetível de resultar em prejuízo para a empresa, com vantagem ou benefício direto ou indireto de outrem, caracterizada pelo uso distorcido da confiança e pela evasão às normas da empresa.
COSO ERM	O COSO ERM é definido como um processo posto em prática pela gestão de topo para identificar potenciais fatores que podem exercer uma influência significativa na organização e para fornecer uma garantia razoável quanto à realização dos objetivos da organização.
FATOR DE RISCO	Um elemento que pode conduzir a uma maior probabilidade de propagação de comportamentos fraudulentos e desleais, atuando sobre uma das componentes do triângulo da fraude.
AVALIAÇÃO DO RISCO DE FRAUDE	É a avaliação do risco de fraude que permite não só determinar "o que" poderia causar uma fraude e o seu impacto na Empresa, mas também compreender a eficácia das medidas.
FRAUDE	Qualquer acontecimento resultante de uma conduta humana, caracterizada por fraude, ou seja, por uma falsa representação da realidade, pelo uso distorcido da confiança depositada ou por contornar as normas da empresa, que cause ou possa causar danos à empresa, a fim de obter uma vantagem ou um benefício direto ou indireto para o autor ou para terceiros.
FRAUDE EXTERNA	Fraudes contra as empresas do Grupo Esprinet, cometidas por pessoas externas à organização (clientes, fornecedores, terceiros)
FRAUDE INTERNA	Fraude contra as empresas do Grupo Esprinet, cometida por pessoas no seio da organização (funcionários)
FRAUDE MISTA	Fraude contra uma empresa, realizada graças à cumplicidade entre partes externas e internas das empresas do Grupo Esprinet (por exemplo, acordo entre o Departamento de Compras e os fornecedores)
MÁ CONDUTA EMPRESARIAL	Qualquer acontecimento de natureza humana (conduta ou elemento subjetivo) que cause ou possa causar danos à empresa
INFRAÇÃO À REGULAMENTAÇÃO	Trata-se da prática - ou possível prática - de uma infração pela qual as entidades são responsáveis nos termos do Código Penal espanhol (Lei Orgânica 10/1995, de 23 de novembro) e do Código Penal português (Decreto-Lei n.º 48/95). Estas infrações constam dos diferentes Códigos Penais e da restante legislação aplicável.

IRREGULARIDADE	Consideram-se como tal as infrações aos procedimentos e normas estabelecidos no Código de Ética e/ou no Modelo Organizacional, Gestão e Controlo das empresas do Grupo Esprinet.
INDICADOR DE RISCO	Elemento cuja variação é sintomática de um aumento do nível de risco (por exemplo, aumento das operações "fora dos procedimentos").
INDICADOR DE ANOMALIA	Sinal de potencial fraude que exige uma investigação mais aprofundada, (por exemplo, reembolso de despesas anormais, consumo anormal de combustível, etc.).
KPI ANTIFRAUDE	Indicador de *desempenho* referente a um ou mais controlos antifraude (por exemplo, diminuição das diferenças de inventário)
SINAL DE ALERTA	Indicadores relevantes de potenciais fraudes ou abusos como ponto de partida para uma auditoria.
WHISTLEBLOWING (Denúncia de irregularidades) ou SISTEMA DE INFORMAÇÃO INTERNO	Um sistema de comunicação através do qual uma parte interessada que, enquanto realiza a sua atividade profissional ou mantém uma relação comercial com o Grupo Esprinet, deteta uma potencial fraude, delito, violação regulamentar, irregularidade, perigo ou outro risco grave realizado por um funcionário do Grupo Esprinet e/ou um colaborador que possa prejudicar clientes, colegas, acionistas, o público ou a integridade e a reputação da empresa/entidade pública/fundação e decide comunicá-lo ao Grupo Esprinet.
Para as definições que se seguem, ver também a "relazione sul governo societario e gli assetti proprietari", em conformidade com o artigo 123-bis do TUF, disponível para consulta no sítio institucional Esprinet – área "investor relations"	
CCR	Comité de Controlo e Risco
CdA	Conselho de Administração
AD	Diretor executivo
AI	Administrador Responsável pelo sistema de controlo interno
RIA	Responsável pela auditoria interna
CdS	Collegio Sindicale
CRO	Gestor de risco
SCIGR	Acrónimo de Sistema de Controlo Interno e Gestão de Riscos. É definido como o conjunto de normas, comportamentos, políticas, procedimentos e estruturas organizacionais concebidos para permitir a identificação, medição, gestão e monitorização dos principais riscos de gestão, contribuindo para assegurar a salvaguarda dos ativos da empresa, a eficiência e eficácia dos processos da empresa, a fiabilidade do relato financeiro, o cumprimento das leis e regulamentos, bem como os estatutos e procedimentos internos da empresa.

4. AÇÕES FRAUDULENTAS

Entende-se por conduta fraudulenta e/ou conduta contrária ao Código de Ética todas as ações realizadas que não cumpram as regras corporativas ou constituam um abuso da confiança conferida pela Empresa, com o objetivo de obter uma vantagem desleal. A fraude é definida como a deturpação de um facto material (ou o uso distorcido da confiança depositada) para obter, direta ou indiretamente, uma vantagem para o sujeito ou para um terceiro.

A título meramente indicativo, são apresentadas a seguir algumas das atividades ilegais que, para este efeito, se consideram abrangidas pelo conceito de fraude:

- roubo de ativos do Grupo Esprinet;
- falsificação ou contrafação de documentos;
- falsificação ou manipulação de contas e omissão intencional de registos, eventos ou dados;
- destruição, ocultação ou utilização indevida de documentos, ficheiros, mobiliário, instalações e equipamentos;
- apropriação indevida de dinheiro, objetos de valor, fornecimentos ou outros ativos pertencentes ao Grupo Esprinet;
- dar uma quantia em dinheiro ou outros benefícios a um funcionário público em troca das suas eventuais ações, diligências ou omissões relativamente a obrigações ou procedimentos a seguir (por exemplo, simplificação dos procedimentos aduaneiros);
- aceitação de dinheiro, bens, serviços ou outros benefícios como incentivos para favorecer fornecedores/empresas;
- relatórios de falsificação de despesas (por exemplo, reembolsos "inflacionados" ou transferências falsas);
- falsificação da assiduidade no trabalho;
- divulgação de informações confidenciais e de propriedade do Grupo Esprinet a entidades externas (por exemplo, concorrentes);
- utilização não autorizada de recursos e ativos da organização para uso pessoal.

5. REFERÊNCIAS

LEIS E REGULAMENTOS	Código Penal espanhol (Lei Orgânica 10/1995, de 23 de novembro)
	Código Penal português (Decreto-Lei n.º 48/95)
	Lei n.º 34/87, de 16 de julho
	Lei n.º 20/2008, de 21 de abril
	Lei 2/2023, de 20 de fevereiro, que regula a proteção das pessoas que denunciem as infrações à regulamentação e de luta contra a corrupção
	Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, de Proteção de Dados Pessoais e garantia dos direitos digitais
	Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto (Lei da proteção de dados pessoais)
	RGPD [Regulamento (UE) 2016/679, de 17 de abril, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos seus dados e à livre circulação desses dados]
	Decreto Real Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, que aprova o texto consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores
PROCEDIMENTOS E DOCUMENTOS INTERNOS	Código de Ética
	Sistema disciplinar interno
	Modelo de organização, gestão e controlo de riscos penais adotado para Espanha e Portugal
	Regras para a utilização correta dos recursos informáticos
	Procedimento de oferta de mercadoria
	Política anticorrupção
	Política de Conflitos de Interesses do Grupo Esprinet em Espanha
	Procedimento para a Gestão de partes relacionadas
	Gestão de ofertas, donativos e patrocínios
	Gestão das visitas de inspeção
	Procedimento de gestão dos sistemas de reconhecimento de imagens do Grupo Esprinet
	Procedimento da nota de despesas
	Linha de orientação para o sistema de controlo interno e de gestão do risco
	Procedimento em matéria de aquisições e transações de ativos
	Função responsável Privacy Grupo Esprinet
	Regulamento interno Informação privilegiada

6. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

6.1. Diretores executivos

Os diretores executivos (ou os departamentos correspondentes nas diferentes empresas do Grupo Esprinet) atribuem um compromisso alargado aos departamentos operacionais delegados na gestão do sistema de prevenção da fraude e na verificação das comunicações de suspeitas de infração e tomam nota das atividades realizadas, das medidas aplicadas e dos casos detetados nos relatórios elaborados pelo RIA.

Além disso:

- serão informados sem demora pelo Organismo de Supervisão nos casos mais graves que envolvam os quadros superiores, os membros do Organismo de Controlo ou outros membros do Organismo de Supervisão ou que possam, de qualquer modo, ter um impacto grave ou afetar a boa gestão da empresa;
- atuam nos casos referidos no ponto anterior.
- assumem a responsabilidade de implementar um Sistema de Informação Interno no Grupo Esprinet em Espanha, nomear o Responsável pelo Sistema de Informação no Grupo Esprinet em Espanha e adotar o procedimento de gestão da informação.

6.2. Os Organismos de Supervisão do Grupo Esprinet em Espanha como responsáveis pelo Sistema de Informação Interno

O Organismo de Supervisão Corporativa de cada uma das empresas do Grupo Esprinet em Espanha foi designado como Responsável pelo Sistema de Informação Interno, estando organizado de forma colegial e sendo os seus membros reconhecidos como tendo competência suficiente para gerir as comunicações transmitidas através dos canais autorizados. Neste sentido, o órgão designado como responsável pelo Sistema de Informação Interno deve exercer as suas funções garantindo a inexistência de conflitos de interesses, bem como de forma independente e autónoma relativamente aos restantes órgãos da Empresa, incluindo o Conselho de Administração. A principal função do Responsável pelo Sistema de Informação Interno será a gestão diligente do procedimento de gestão da informação implementado pelo Grupo Esprinet em Espanha.

6.3. *Chief Risk Officer*

O CRO define as linhas orientadoras da presente *política*, identificando os riscos de fraude na fase de avaliação do risco de fraude, juntamente com outros riscos operacionais, de conformidade e de relato financeiro, e apresenta-as, bem como quaisquer atualizações ou alterações, ao Comité de Controlo e Riscos.

Deve ser dada especial atenção à avaliação do impacto fiscal dos atos fraudulentos.

Além disso, verifica a coerência dos critérios específicos para avaliar os riscos de fraude relativamente às metodologias mais gerais de análise dos riscos e à apetência pelo risco da empresa (RAF - *Risk Appetite Framework*).

6.4. Comité de Controlo e Risco

O CCR analisa a política apresentada pelo CRO e propõe possíveis alterações e integrações da mesma. Toma igualmente nota das atividades realizadas, das medidas implementadas e dos casos aplicados durante as reuniões do comité em que o RIA é convidado a participar.

No que diz respeito aos casos de comunicação de infrações de *Whistleblowing*, o Organismo de Supervisão da Esprinet S.p.A. é informado pelo Organismo de Supervisão de Espanha ou Portugal nos casos mais graves que envolvam os quadros superiores, membros do Organismo de Controlo ou outros membros do Organismo de Supervisão ou que, em qualquer caso, possam ter um impacto grave ou afetar a gestão correta da empresa.

6.5. Auditoria interna

Auditoria interna:

- realiza uma análise aprofundada dos relatórios do Organismo de Supervisão;
- se, no decurso das suas atividades de auditoria, tiver conhecimento de suspeitas de fraude ou de infrações dos regulamentos ou do Código de Ética, procederá a uma avaliação preliminar das mesmas e informará o Organismo de Supervisão;
- complementa o seu relatório periódico ao Conselho de Administração com a evolução do sistema de prevenção da fraude e com as eventuais medidas adotadas.

6.6. Recursos Humanos

O Responsável dos Recursos Humanos:

- Será informado dos factos relatados pelo denunciante e intervirá prestando apoio ao Organismo de Supervisão apenas quando for possível tomar medidas disciplinares contra um trabalhador ou quando intervier como investigador no processo de inquérito. No caso de factos de relevância criminal, seguidos da apresentação de queixa ou queixa-crime, e não tendo havido infrações disciplinares autónomas, procede à resposta imediata, avaliando caso a caso se deve ou não suspender o processo disciplinar até à instauração do processo penal.

6.7. Departamento jurídico

O advogado interno:

- Pode ser informado dos factos relatados pelo denunciante, bem como intervir prestando apoio ao Organismo de Supervisão, avaliando a natureza penal dos factos alegados e verificando, com a ajuda de advogados externos, se a infração é punível oficiosamente ou com base numa queixa de uma das partes.

6.8. Responsáveis de departamento

Os Responsáveis de departamento representam o primeiro nível de controlo e devem recordar constantemente que, com o seu exemplo, podem contribuir eficazmente para a difusão de comportamentos positivos e que respeitem os valores e as normas da empresa, para os quais continuarão a sensibilizar os seus colaboradores em todas as oportunidades possíveis.

Estes têm a obrigação de:

- comunicar ao Organismo de Supervisão qualquer suspeita de violação do Modelo Organizacional ou do Código de Ética, das normas e procedimentos da empresa ou de condutas suscetíveis de constituir fraude ou infrações regulamentares, intervindo prontamente para impedir a continuação de condutas prejudiciais para a empresa;
- manter confidencial a identidade do funcionário ou de quem o informe de qualquer dos factos referidos no ponto anterior;
- evitar comportamentos discriminatórios ou vexatórios e, em geral, represálias contra aqueles que comuniquem os factos referidos nos pontos anteriores;
- comunicar prontamente situações de conflito de interesses para si próprios ou para os seus colaboradores, incluindo as relativas aos seus familiares, e a abster-se de tomar decisões ou de intervir em qualquer caso em processos de decisão que possam envolver tais situações;
- não utilizar informações empresariais para fins privados;
- assumir comportamentos justos e imparciais;
- distribuir equitativamente o volume de trabalho entre os seus funcionários, em função das suas competências, atitudes, profissionalismo e respeito pelas suas obrigações;
- proceder a avaliações imparciais do pessoal;
- divulgar boas práticas e bons exemplos, reforçando o sentimento de confiança e de pertença à empresa.

7. AVALIAÇÃO DO RISCO DE FRAUDE E DE CONDUTAS CONTRÁRIAS AO CÓDIGO DE ÉTICA

O risco de fraude e de conduta contrária ao Código de Ética tem um carácter transversal, uma vez que pode ter impacto não só em termos de perdas financeiras, mas também em termos de imagem da empresa e no comportamento fisiológico das operações.

Por conseguinte, para que a avaliação dos riscos seja eficaz, é necessário ter em conta o seguinte:

- danos diretos (valor material dos ativos da empresa afetada e/ou penalização em caso de implicação legal da empresa), danos indiretos (custo das medidas necessárias para restabelecer as operações normais – inalteradas) e danos consequentes (danos na imagem ou na reputação com possíveis repercussões em termos de perda de quota de mercado);
- a análise de casos ocorridos noutras empresas (*caso de fraude empresarial*) e que foram revelados nos meios de comunicação social.

Os Responsáveis de departamento contribuirão para uma análise e avaliação eficazes dos riscos através de uma cooperação aberta e leal com o *Chief Risk Officer* e com o RIA, fornecendo os dados e as informações necessários e o seu conhecimento aprofundado dos processos empresariais.

8. CANAIS DE INFORMAÇÃO INTERNOS

A deteção de possíveis casos de fraude pode beneficiar da contribuição leal de todos os funcionários e destinatários da presente política.

Todos os funcionários do Grupo Esprinet têm a obrigação de comunicar, através dos canais indicados na secção seguinte e disponibilizados pela Empresa, qualquer fraude, violação ou incumprimento do Código de Ética e do Modelo Organizacional, bem como infrações à regulamentação que tenham ocorrido ou de que tenham apenas suspeitas.

8.1. *Whistleblowing* (Denúncia de irregularidades)

Por *whistleblowing* entende-se a possibilidade de denunciar casos de possíveis delitos, infrações à regulamentação, suspeitas de fraude e/ou violações do Código de Ética e do Modelo Organizacional, de que os funcionários e colaboradores tenham tido conhecimento por motivos profissionais, com a garantia de proteção absoluta da identidade do denunciante, a fim de evitar qualquer tipo de discriminação contra o mesmo.

Em todos os casos, os funcionários e/ou colaboradores têm como principal dever informar o Organismo de Supervisão competente e este último tem o dever de tomar todas as medidas necessárias para garantir a confidencialidade da identidade do denunciante.

Para tal, a empresa disponibiliza os seguintes canais de denúncia:

- Por meio de carta endereçada ao ORGANISMO DE SUPERVISÃO, consoante o país da Empresa para a qual a denúncia é transferida:
    - Espanha:
        - Esprinet Ibérica. Calle Osca 2 -Campus 3-84 - Pol. PLAZA (Plataforma Logística de Zaragoza), 50197, Zaragoza, Espanha

- V-Valley Advanced Solutions España, S.A.U. Calle Osca 2 -Campus 3·84 - Pol. PLAZA (Plataforma Logística de Zaragoza), 50197, Zaragoza, Espanha

- Portugal:

  - Edifício AVIZ Trade-Center Rua Eng. Ferreira Dias, 924, 1º - Escritório E19 4100-246, Porto, Portugal

- Plataforma de *Whistleblowing* (denúncia de irregularidades) acessível a partir de qualquer navegador (incluindo dispositivos móveis) no seguinte endereço https://esprinet.eticainsieme.it. Este último instrumento oferece um leque mais alargado de garantias de confidencialidade ao denunciante e a possibilidade realizar comunicações anónimas.

- Correio eletrónico enviado ao Organismo de Supervisão de:
  - Esprinet Ibérica, SLU: odveib@esprinet.com
  - V-Valley Advanced Solutions España, SAU: odv@v-valley.es
  - Esprinet Portugal, LdA: odvep@esprinet.com

- Através de uma reunião presencial entre o denunciante e os membros do Organismo de Supervisão competente. Esta reunião realizar-se-á no prazo máximo de sete (7) dias a contar do pedido do denunciante.

  A reunião presencial deve ser documentada, mediante consentimento do denunciante, por meio de:
  - Gravação da conversa num formato seguro, duradouro e acessível, informando dos direitos em matéria de proteção de dados; ou
  - Transcrição completa e exata da conversa, permitindo a sua verificação, retificação e aceitação através da assinatura do denunciante.

  No caso de o denunciante não dar o referido consentimento, o Organismo de Supervisão regista em ata a reunião realizada.

Além disso, as pessoas que tenham conhecimento de informações suscetíveis de implicar a prática de uma infração à regulamentação ou de um delito podem igualmente comunicar os factos objeto de comunicação através dos canais disponibilizados pelas autoridades públicas nacionais competentes ou, na sua falta, pelas autoridades competentes das comunidades autónomas que tenham designado um organismo para o efeito.

O Grupo Esprinet em Espanha e Portugal adotou um procedimento para o tratamento das comunicações de infrações à regulamentação.

8.2. Conteúdo da infração

O denunciante deve fornecer todos os elementos de que tenha conhecimento para verificar, com a devida diligência, os factos relatados. Em especial, o relatório deve ser pormenorizado e completo, a fim de estabelecer o facto comunicado e deve conter os seguintes elementos essenciais:

- os dados da pessoa que comunica a infração, indicando a sua função atual ou anterior na empresa, exceto se o denunciante optar por efetuar a denúncia de forma anónima. De facto, o denunciante tem o direito de efetuar a denúncia de forma anónima;
- uma descrição clara e completa dos factos que constituem o objeto da denúncia;
- as circunstâncias da hora e local em que os atos comunicados foram cometidos;
- os dados da pessoa que levou a cabo os factos comunicados;
- indicações dos beneficiários e das pessoas afetadas pelo ato ilícito ou pela infração;
- indicações de outras pessoas que possam fornecer informações sobre os factos que são objeto da infração;
- os documentos em anexo que possam confirmar a veracidade dos factos denunciados; e
- quaisquer outras informações que possam ser úteis sobre a existência dos factos comunicados.

A comunicação deve também prever a necessidade de o denunciante declarar o seu compromisso de comunicar tudo o que sabe, tanto quanto é do seu conhecimento.

8.3. Plataforma de comunicação de infrações

A plataforma de comunicação adotada, alojada num servidor de terceiros, prevê o registo confidencial, a utilização de técnicas de encriptação e um guia para que o denunciante possa introduzir as informações necessárias enumeradas na Secção 8.2. Além disso, a referida plataforma também permite a realização de denúncias anónimas.

O denunciante deverá responder a uma série de perguntas abertas e fechadas, permitindo ao destinatário da comunicação aprofundar o tema numa primeira instância, mesmo sem estabelecer um contacto direto com o próprio denunciante.

No final do processo de comunicação, a plataforma acusará a receção da mesma e fornecerá ao denunciante um código que lhe permitirá aceder ao sistema e, por conseguinte, à sua comunicação para:

- acompanhar a evolução do processo;
- complementar os seus conhecimentos com elementos factuais adicionais ou outra documentação;
- ter um contacto direto com os destinatários da comunicação, iniciando eventuais trocas de pedidos e de informações.

8.4. Tratamento das comunicações de infrações

O destinatário notificará o denunciante da receção da denúncia no prazo máximo de 7 dias a contar da sua receção e procederá à sua análise no prazo de 15 dias, com a possibilidade de envolver outras figuras e departamentos identificados nos números anteriores, com base numa avaliação preliminar da gravidade do objeto da comunicação e dos eventuais sujeitos e departamentos envolvidos nos factos denunciados.

Através da utilização da plataforma, existe a possibilidade de troca de pedidos entre o denunciante e os destinatários da infração de forma a aprofundar os temas objeto de comunicação.

Devem ser efetuados os controlos adequados, incluindo eventuais audições com o denunciante, caso este dê o seu consentimento. No caso de a comunicação da infração se revelar fundamentada, serão informados os departamentos da empresa onde são tomadas as medidas disciplinares que envolvam os órgãos de direção e o controlo da Empresa.

No prazo máximo de 90 dias (3 meses) após a apresentação da denúncia pelo denunciante, o órgão competente deve concluir a investigação preliminar e informar o autor da denúncia do resultado. Adicionalmente, e em casos de especial complexidade, o prazo pode ser prorrogado até um período máximo adicional de três (3) meses, num total de seis (6) meses, devendo o Organismo de Supervisão fundamentar a referida prorrogação.

Em qualquer altura após a receção da denúncia, os destinatários podem arquivá-las e a considerarem irrelevante nos termos da presente política.

No final da investigação, os destinatários devem elaborar um relatório, tomando uma ou mais das seguintes medidas:

- arquivamento da comunicação por irrelevância;
- proposta de alteração do Modelo de Organização, Gestão e Controlo, políticas e procedimentos internos e/ou do Código de Ética;
- proposta de instauração de processos disciplinares ou sancionatórios – em conformidade com o disposto no Modelo de Organização, Gestão e Controlo – relativamente aos factos comunicados e com base nos quais foi reconhecida a prática de uma infração ou irregularidade;
- proposta de instauração de processos disciplinares ou sancionatórios – em conformidade com o disposto no Modelo de Organização, Gestão e Controlo e com o presente procedimento –, relativamente aos denunciantes que tenham apresentado denúncias infundadas, baseadas em circunstâncias falsas e efetuadas com intenção dolosa ou negligência grave.

8.5. Registo de informações

A plataforma utilizada pela empresa permite o armazenamento das informações recebidas e da documentação que as acompanha de forma informatizada e encriptada e em conformidade com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados.

Este registo é gerido de forma informatizada e encriptada e em conformidade com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados pessoais. É igualmente de salientar que o registo não será tornado público e estará acessível apenas à Autoridade judicial competente que apresente um pedido fundamentado através de um despacho emitido no âmbito de um processo judicial.

Qualquer outra documentação apresentada pelos destinatários das comunicações será arquivada e conservada mantendo a sua confidencialidade.

9. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E ACESSO AOS DADOS

O Grupo Esprinet compromete-se a cumprir a legislação em matéria de proteção de dados e a adotar as medidas organizativas e técnicas necessárias para garantir a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade dos dados tratados no âmbito do processo de tratamento das comunicações de infrações.

Em qualquer caso, o acesso aos dados pessoais que se encontrem no processo e/ou aos factos que objeto da comunicação é limitado às seguintes pessoas:

- O Organismo de Supervisão competente e o responsável direto pela sua gestão;
- Responsável dos Recursos Humanos, apenas quando podem ser tomadas medidas disciplinares contra um funcionário. No caso dos funcionários públicos, o órgão responsável pelo seu tratamento;
- O responsável pelos serviços jurídicos da entidade, se for necessário adotar medidas legais em relação aos factos descritos na comunicação;
- Subcontratantes que sejam eventualmente nomeados;
- Encarregado da proteção de dados

Os denunciantes, as pessoas interessadas e as outras partes envolvidas podem obter mais informações sobre o tratamento dos dados pessoais fornecidos enviando e-mail para privacy@esprinet.com (para a Esprinet Ibérica, S.L.U. e Esprinet Portugal, Lda) ou para privacy@v-valley.com (para a V-Valley Advanced Solutions España). Também pode contactar o encarregado da proteção de dados do grupo Esprinet em Espanha através do seguinte endereço eletrónico: dpo@esprinet.com.

10. OUTROS SISTEMAS DE DETEÇÃO

10.1. Atividade de auditoria normal

No decurso das verificações de rotina previstas no plano de auditoria, a auditoria interna poderá detetar sinais de comportamento fraudulento ou de violações graves do Código de Ética (por exemplo, *sinal de alerta*).

Nestes casos, é igualmente efetuada uma avaliação preliminar, tal como previsto na presente política.

10.2. Reclamações de clientes

As reclamações de clientes, além de exigirem uma intervenção rápida por razões de satisfação do cliente, podem envolver aspetos fraudulentos ou condutas contrárias ao Código de Ética.

Por este motivo, qualquer pessoa que receber tais queixas deve avaliá-las cuidadosamente e informar apenas os casos mais graves ao Organismo de Supervisão.

Neste caso, quando a reclamação do cliente consistir na potencial prática de uma infração às normas internas e/ou externas ao Grupo Esprinet, esta deve ser comunicada através dos canais de informação disponibilizados pela Empresa e referidos na secção 8.1 da presente Política.

Além disso, tal como referido anteriormente, as infrações podem também ser comunicadas através dos canais de informação adotados pelas autoridades públicas competentes, quer a nível nacional quer regional.

11. TUTELA DO DENUNCIANTE

O Grupo Esprinet reconhece determinados direitos às pessoas que adotam a posição de denunciante, desde o momento em que a Empresa recebe a informação comunicada pelo denunciante. Desta forma, é garantido o respeito pela confidencialidade de quaisquer dados fornecidos e a confidencialidade da identidade do denunciante e/ou o anonimato do mesmo quando este assim o decidir. Estes direitos são garantidos durante o tratamento de todo o processo em questão.

Exceto em casos de responsabilidade criminal por calúnia ou difamação (nesses casos, a Empresa informará o denunciante antes de qualquer divulgação da sua identidade, a menos que essa divulgação prejudique a investigação ou o processo judicial em curso), a identidade do denunciante é protegida em todas as fases do processo de tratamento de infrações. Por conseguinte, a identidade do denunciante não pode ser revelada sem o seu consentimento expresso e todos os que recebem ou participam no tratamento das comunicações são obrigados a proteger a sua confidencialidade.

A violação da obrigação de confidencialidade constitui uma infração disciplinar grave.

Além disso, qualquer forma de represália ou discriminação contra o denunciante e as pessoas em causa constitui uma infração disciplinar grave.

Em qualquer caso, o despedimento como forma de represália ou discriminação da pessoa que comunica os factos objeto da infração é nulo e sem efeito. A alteração dos direitos laborais é igualmente nula e sem efeito.

Por último, em caso de litígios relacionados com a imposição de sanções disciplinares ou com a despromoção, despedimento, transferência ou sujeição do denunciante a outra medida organizacional que tenha efeitos negativos diretos ou indiretos nas condições de trabalho, cabe à empresa demonstrar que tais medidas não são, de modo algum, consequência da própria denúncia.

11.1. Comunicações não autorizadas

As comunicações de infrações devem ter sempre um conteúdo com espírito leal de participação no controlo.

É igualmente proibida:

- A utilização de expressões injuriosas;
- A apresentação de denúncias com fins puramente difamatórios ou caluniosos;
- A apresentação de denúncias que se refiram exclusivamente a aspetos da vida privada, sem qualquer ligação direta ou indireta com as atividades empresariais. Estas denúncias serão consideradas ainda mais graves quando disserem respeito a hábitos, orientação sexual, religiosa e política.

12. TUTELA DA PESSOA EM CAUSA

Da mesma forma que o Grupo Esprinet garante o respeito pelos direitos dos denunciantes, reconhece igualmente um conjunto de direitos às pessoas em causa, ou seja, àquelas que foram acusadas de cometer uma alegada infração à regulamentação interna e/ou externa.

Neste sentido, a Empresa aplica esta Política tendo em conta o direito de tutela jurisdicional e de defesa, de acesso ao processo nos termos da legislação aplicável, de confidencialidade e, sobretudo, de presunção de inocência.

A pessoa em causa tem o direito de não ver a sua identidade divulgada sem o seu consentimento expresso, exceto se tal for uma obrigação necessária e proporcionada imposta pela legislação em vigor ou no decurso de uma investigação no âmbito de um processo judicial. A pessoa em causa tem direito a um julgamento sem atrasos injustificados e com todas as garantias.

A pessoa em causa tem o direito de saber que existe uma denúncia de uma infração contra si e deve ser informada desse facto o mais rapidamente possível, desde que tal não prejudique a investigação, e antes de prestar declarações.

13. FLUXOS DE INFORMAÇÃO PARA O ORGANISMO DE SUPERVISÃO

Qualquer pessoa que tenha conhecimento de violações da presente Política por parte dos Destinatários deve notificar imediatamente o Organismo de Supervisão da Empresa específica ou, de acordo com a Política DIS01001 Política de prevenção da fraude e de violação do Código de Ética e de tratamento das comunicações de infrações em matéria de denúncia de irregularidades (*Whistleblowing*), efetuar uma denúncia através da plataforma de denúncia.

14. CUMPRIMENTO

O incumprimento das regras e normas éticas compromete o Grupo Esprinet. Por conseguinte, todos os Colaboradores devem conhecer e respeitar o conteúdo da presente Política.

O incumprimento do teor da presente Política e do Modelo de Organização e Gestão, do Código de Ética e dos regulamentos internos da empresa pode conduzir à aplicação de sanções, proporcionais à gravidade dos factos, previstas na legislação laboral aplicável ou às consequências indicadas nas cláusulas contratuais.

15. ARQUIVO

A cópia original em papel da presente política encontra-se arquivada no Departamento de Auditoria Interna, com comprovação de assinaturas de redação, controlo e aprovação.

Uma cópia é arquivada no sistema de documentação da empresa.