



PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS (PPR)

ATUALIZADO A 6 DE MARÇO DE 2023

Introdução e objetivos	- 3 -
1. Enquadramento legislativo.....	- 6 -
1.1. Decreto-Lei 109-E/2021	- 6 -
1.2. Crimes e a previsão legal	- 7 -
2. Declaração geral da Esprinet Portugal.....	- 8 -
3. Contexto da organização	- 10 -
4. Destinatários	- 11 -
5. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.....	- 11 -
5.1 Código Ético do Grupo Esprinet	- 11 -
5.2 Política Anticorrupção	- 11 -
5.3 Política de Prevenção de Fraude e Violação do Código Ético e para Gestão das Denúncias em Matéria de Whistleblowing	- 12 -
6. Liderança e responsabilidades	- 13 -
6.1 Organismo de Vigilância	- 13 -
6.2 Responsável pelo Cumprimento Normativo	- 15 -
7. Supervisão e verificação do PPR.....	- 16 -
8. Canais de comunicação internos	- 17 -
9. Regime disciplinar	- 17 -
9.1 Medidas em relação aos Trabalhadores	- 17 -
9.2 Medidas em relação aos titulares do órgão de administração.....	- 21 -
9.3 Medidas em relação aos colaboradores externos	- 21 -
10. Comunicação e formação.....	- 22 -
1. Introdução	- 24 -
2. Infrações aplicáveis ao contexto da Esprinet Portugal.....	- 24 -
3. Identificação de atividades sensíveis.....	- 25 -

Introdução e objetivos

A Esprinet Portugal, Lda. (“EPL” ou “Sociedade”), dando cumprimento às obrigações decorrentes do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (“DL 109-E/2021”), implementou internamente o presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (“PPR”), que se aplica:

- a. Todos os funcionários da EPL (“Trabalhadores”)
- b. O órgão de administração
- c. Todos os prestadores de serviço (e.g. administradores, advogados etc.) que interagem, de forma direta ou indireta, com a EPL (“PS”), e
- d. Toda e qualquer empresa que tenha, ou venha a ter, relacionamento com a EPL, de forma direta ou indireta, incluindo, mas não se limitando, aos clientes e fornecedores da EPL (“Terceiros” e, conjuntamente com os Trabalhadores, o órgão de administração, os prestadores de serviço, os “Destinatários”).

Decorre do n.º 1 do artigo 5.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, conforme previsto no anexo do DL 109-E/2021 (“RGPC”), a obrigação que impende sobre a EPL de adotar e implementar um programa de cumprimento de normativo que inclua, pelo menos,

- a. Um plano de prevenção de riscos e infrações conexas (PPR)
- b. Um código ético
- c. Um programa de formação; e
- d. Um canal de denúncias, com o intuito de prevenir, detetar e sancionar os atos de corrupção e as infrações conexas, passíveis de serem praticadas contra ou pelos Destinatários.

O presente PPR tem o objetivo de assegurar que os Destinatários conheçam a política interna da Sociedade, bem como visa servir de ferramenta de prevenção de atos de corrupção e infrações conexas no sentido de orientar todos os Destinatários a reconhecerem e a evitarem conflitos e violações da legislação em vigor.

Assim sendo, o presente PPR está disposto em dos (2) partes, conforme segue:

1. Parte Geral
2. Parte Especial; e

Para fins de referência, segue abaixo a descrição de cada uma das dos (2) partes:

- **Parte Geral:** A Parte geral do presente PPR apresenta uma breve referência à estrutura societária da EPL referindo, sucintamente, qual é a missão e os valores da Sociedade.

Adicionalmente, a Parte Geral prevê um enquadramento legislativo sobre:

- (i) a definição de corrupção e infrações conexas, conforme previsto no artigo 3.º do RGPC, que, para os efeitos do RGPC, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos (a) no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, na sua redação atual ("**Código Penal**"), (b) na Lei n.º 34/1987, de 16 de julho, na sua redação atual, (c) no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, (d) na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, (e) na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual ("**Lei 20/2008**"), e (f) no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, atualizado pelo Decreto-Lei n.º 9/2021, de 29 de janeiro, na sua redação atual (DL 28/84);
- (ii) o RGPC e o Mecanismo Nacional de Anticorrupção ("MENAC"), conforme estabelecido pelo DL 109-E/2021; e
- (iii) o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações ("RGPDI"), conforme estabelecido pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro ("Lei 93/2021").

➤ **Parte Especial:** A Parte Especial do presente PPR está baseada:

- (i) Na análise dos processos operativos, orgânicos e procedimentais da EPL, e
- (ii) Na respetiva análise de risco que cada categoria da hierarquia da Sociedade está submetida perante crimes de corrupção e infrações conexas.

PARTE GERAL

1. Enquadramento legislativo

1.1. Decreto-Lei 109-E/2021

O DL 109-E/2021 procedeu à criação do MENAC, aprovando ainda o RGPC, e também procedeu à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de julho, que aprovou o regime jurídico da atividade de inspeção da administração pública direta e indireta do Estado.

O referido diploma surgiu na sequência da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 37/2021, de 6 de abril, a qual apresenta como prioridades:

- (i) melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade;
- (ii) prevenir e detetar os riscos de corrupção na ação pública;
- (iii) comprometer o setor privado na prevenção, deteção e repressão da corrupção;
- (iv) reforçar a articulação entre instituições públicas e privadas;
- (v) garantir uma aplicação mais eficaz e uniforme dos mecanismos legais em matéria de repressão da corrupção, melhorar o tempo de resposta do sistema judicial e assegurar a adequação e efetividade da punição;
- (vi) produzir e divulgar periodicamente informação fiável sobre o fenómeno da corrupção; e
- (vii) cooperar no plano internacional no combate à corrupção.

De acordo com o artigo 2.º do RGPC, as pessoas coletivas de direito privado e público com sede em Portugal, e às sucursais em território nacional de pessoas coletivas com sede no estrangeiro, incluindo o Estado e as demais pessoas coletivas de direito público, que empreguem 50 (cinquenta) ou mais trabalhadores, estão sujeitas ao regime previsto pelo RGPC.

Conforme previsto anteriormente na seção 1 (Introdução e Objetivos) do presente PPR, pelo n.º 1 do artigo 5.º do RGPC, as pessoas coletivas abrangidas pelo RGPC, conforme previsto acima, deverão adotar e implementar um “Programa de Cumprimento Normativo” que inclua, pelo menos, um “Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR)”, um “Código de Conduta”, um “Programa de Formação” e um “Canal de Denúncias”, a fim de prevenirem, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou por meio da entidade.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º do RGPC, um “Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção”, como é o caso do presente PPR, tem como principal objetivo (a) o reforço da generalização das práticas internas de prestação de contas e o seu próprio acompanhamento por meio da

identificação das grandes áreas de risco por tipo de atividade, do estabelecimento de critérios de graduação dos riscos e da aplicação de medidas destinadas a minimizar a sua ocorrência.

1.2. Crimes e a previsão legal

Código Penal	Artigo 335.º - Tráfico de influências
	Artigo 363.º - Suborno
	Artigo 368.º A – Branqueamento
	Artigo 369.º - Denegação de justiça e prevaricação
	Artigo 372.º - Recebimento ou oferta indevidos de vantagem
	Artigo 373.º - Corrupção passiva
	Artigo 374.º - Corrupção activa
	Artigo 375.º - Peculato
	Artigo 377.º - Participação económica em negócio
	Artigo 379.º - Concussão
	Artigo 382.º - Abuso de poder
Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril - Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada	Artigo 7.º - Corrupção activa com prejuízo do comércio internacional
	Artigo 8.º - Corrupção passiva no sector privado
	Artigo 9.º - Corrupção activa no sector privado
DL n.º 28/84, de 20 de Janeiro - Infrações antieconómicas e contra a saúde pública	Artigo 36.º - Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção
	Artigo 37.º - Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado
	Artigo 38.º - Fraude na obtenção de crédito

Lei 93/2021 - Estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações

O RGPD, consagrado pela Lei 93/2021, introduz no âmbito da legislação portuguesa a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro (“DUE 2019/1937”), relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do “Direito da União”, denominada de “Diretiva de Whistleblowing”.

De acordo com o artigo 8.º do RGPD, as pessoas coletivas de direito privado e público, incluindo o Estado e as demais pessoas coletivas de direito público, que empreguem 50 (cinquenta) ou mais trabalhadores e, independentemente disso, as entidades que estejam contempladas no âmbito de aplicação dos atos da União Europeia referidos na DUE 2019/1937, são obrigadas a estabelecer canais de denúncia.

Conforme previsto pelo artigo 9.º do RGPD, os canais de denúncia interna permitem a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, a fim de garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato

dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, e de impedir o acesso de pessoas não autorizadas.

O disposto no artigo 8.º da RGPD, conforme previsto acima, é aplicável, com as necessárias adaptações, às sucursais situadas em território nacional de pessoas coletivas com sede no estrangeiro.

Os mecanismos e previsões introduzidos pela RGPD, previstos num espectro mais amplo de uma política de *Compliance* enquanto instrumento de mudança de paradigma de organização das entidades obrigadas, insere-se numa preocupação com a prevenção e combate de fenómenos de criminalidade económica.

Com a implementação do RGPD, pretendeu-se defender a essência da democracia e os seus princípios fundamentais, designadamente os da (a) igualdade, (b) transparência, (c) livre concorrência, (d) imparcialidade, (e) legalidade, (f) integridade, e (g) justa redistribuição de riqueza.

O RGPD estabeleceu um regime de proteção para os denunciantes que reportem infrações de que tenham conhecimento no âmbito da sua atividade profissional, assim como a forma de admissibilidade e tratamento das denúncias, determinando às pessoas coletivas que estão sujeitas, conforme previsto acima, a obrigação de disporem de canais de denúncia internos assegurando a confidencialidade e a proteção contra possíveis atos de retaliação pelas denúncias apresentadas pelo denunciante.

Em resumo, a RGPD tem como objetivo estabelecer uma estrutura de proteção e apoio aos denunciantes que relatam a prática de infrações das quais têm conhecimento no âmbito de sua atividade profissional, regulando e garantindo o gerenciamento correto das comunicações recebidas pelas partes obrigadas e, conseqüentemente, oferecendo a confidencialidade necessária.

2. Declaração geral da Esprinet Portugal

Esprinet mantém altos padrões de ética e conduta comercial e reconhece o suborno e a corrupção como um sério risco para seus valores fundamentais. Por esse motivo, em suas atividades comerciais, a EPL não se envolve nem tolera práticas baseadas em suborno ou corrupção de qualquer tipo.

Os valores corporativos ostentados por Esprinet são os seguintes:

- Busca da excelência: Promovemos um projeto para o futuro.
- Orientação para o cliente: Estamos atentos ao mundo em que vivemos.

- Trabalho de equipa: Sabemos que juntos é melhor.
- Coragem: Fazer-se ao largo para descobrir novos horizontes.
- Criatividade: Moldando a inovação.
- Responsabilidade: Consideramos que a tecnologia é um bem comum.
- Ouvir: Somos todos diferentes, mas juntos fazemos parte da mesma realidade.
- Sustentabilidade
- Sensibilização de todo o pessoal para as questões ambientais e de segurança

De acordo com a estratégia de *Compliance* do Grupo Esprinet, conforme disposto acima, no que diz respeito ao combate à corrupção e infrações conexas, e considerando a recente entrada em vigor do DL 109-E/2021 e, conseqüentemente, ao RGPC, a EPL compromete-se a cumprir com as medidas específicas de conformidade previstas pelo RGPC.

Conforme previsto anteriormente na seção 1 (Introdução e Objetivos) do presente PPR, pelo nº 1 do artigo 5.º do RGPC, as pessoas coletivas abrangidas pelo RGPC, conforme previsto acima, deverão adotar e implementar um “Programa de Cumprimento Normativo” que inclua, pelo menos, um “Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR)”, um “Código Conducta”, um “Programa de Formação” e um “Canal de Denúncias”, a fim de prevenirem, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou por meio da entidade. Adicionalmente, as pessoas coletivas abrangidas deverão estabelecer sistemas de controlo interno, especificando os parâmetros de cada um, e estabelecendo um sistema de sanções por incumprimento/aplicação insuficiente.

Reiterando o disposto anteriormente neste PPR, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º do RGPC, um “Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção”, como é o caso do presente PPR, tem como principal objetivo (a) o reforço da generalização das práticas internas de prestação de contas e o seu próprio acompanhamento por meio da identificação das grandes áreas de risco por tipo de atividade, do estabelecimento de critérios de graduação dos riscos e da aplicação de medidas destinadas a minimizar a sua ocorrência.

Desta forma, considerando que a EPL se encaixa dentro dos critérios para ser considerada uma “pessoa coletiva abrangida”, nos termos da RGPC, a EPL implementa e adota o presente PPR com o objetivo de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas cometidas contra ou por meio da EPL.

Com a finalidade de dar pleno cumprimento ao disposto previsto no artigo 6.º do RGPC, a Esprinet Portugal estabeleceu as seguintes ações:

- a. A identificação sobre as principais áreas que podem vir a estar sujeitas a atos de corrupção, bem como os respetivos riscos inerentes a cultura da EPL e dos

Destinatários, no que diz respeito ao comportamento ético e às boas práticas na relação comercial;

- b. A identificação, análise e classificação de riscos e situações que possam expor a EPL a práticas que constituam ilícitos criminais relacionados com a corrupção e a infrações conexas;
- c. A análise da probabilidade de ocorrência e impacto previsível de cada situação de risco;
- d. As medidas preventivas e corretivas, acrescido da nomeação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo;
- e. Um Código Ético;
- f. Um programa de formação relativos às políticas e procedimentos implementados pela EPL com o intuito de prevenir a corrupção e o suborno; e
- g. Um canal de denúncias de irregularidades adaptado de acordo com a Lei n.º 93/2021.

3. Contexto da organização

Esprinet Portugal é uma sociedade anónima com sede em Portugal, que emprega mais de 50 (cinquenta) trabalhadores e pertence ao **Grupo Esprinet (“GE”)** e que opera na distribuição de tecnologia da informação na Itália, Espanha e Portugal.

Esprinet Portugal desenvolve atividades comerciais e de marketing, com foco na oferta, promoção e venda de produtos de serviços tecnológicos. A Sociedade está dividida nos seguintes departamentos, que estão envolvidos nas áreas indicadas abaixo:

- **Vendas, Compras e Marketing:**
 - Comercial Profissional;
 - BUM Profissional & BUM Acessórios y Componentes
 - Negócio de consumo
 - V-Valley Software, Cloud & Enterprise Equipment; e
 - V-Valley Enterprise Security
- **Administration & Controller Division;** e
- **Recursos Humanos (RH).**

4. Destinatários

O presente PPR apresenta como uma de suas finalidades identificar quaisquer possíveis riscos de atividades que possam ser consideradas corruptas, bem como adotar e implementar mecanismos de controlo no âmbito operacional da EPL, em relação à atividade que exerce em território português, ou no estrangeiro, nos casos de sucursais, caso seja aplicável.

Este PPR é aplicável, de acordo com as disposições do DL 109-E/2021, a todos os Destinatários.

5. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

O presente PPR fornece as diretrizes implementadas por Esprinet Portugal para desenvolver a sua atividade comercial de acordo com a legislação vigente e de acordo com as políticas e padrões implementados pela Sociedade.

Para esse fim, os Destinatários devem considerar os documentos corporativos mencionados abaixo:

- O Código Ético do GE (conforme definido abaixo);
- A Política Anticorrupção da Esprinet Portugal (conforme definido abaixo);
- A Política Whistleblowing (conforme definido abaixo); e
- Os Canais Denúncia (conforme definido abaixo),

5.1 Código Ético do Grupo Esprinet

O Código Ético do GE (“**CE GE**”) é o documento que explana quais são os princípios e orientações gerais para a conduta empresarial do GE.

O CE GE estabelece as diretrizes que devem ser observadas por todos os Destinatários para alcançar altos padrões éticos e profissionais, de acordo com a política e as diretrizes internas do GE.

Esprinet Portugal e os seus Trabalhadores comprometem-se a conduzir os negócios de forma legal, ética, transparente e profissional, tendo sempre presente a legislação em vigor, o CE GE, bem como as demais políticas internas da Esprinet, já aprovadas ou que venham a ser aprovadas no futuro.

5.2 Política Anticorrupção

Por meio da Política Anticorrupção da EPL (“**PA EPL**”) se unificam e integram as regras de prevenção e combate à corrupção, representando assim um sistema organizado e coerente de princípios de integridade e transparência para prevenir e combater os riscos de práticas ilegais na gestão de negócios e atividades corporativas da EPL.

Para cumprir a PA EPL, as principais áreas de risco devem observar os seguintes princípios gerais:

- **Segregação de responsabilidades**: As tarefas, atividades operacionais e funções de controle devem ser adequadamente segregadas, de modo que a pessoa responsável pela atividade operacional seja sempre uma pessoa diferente da pessoa que a controla e autoriza.
- **Sistema de poderes de assinatura**: Os poderes de assinatura formalmente definidos devem estar conectados uns aos outros e ser consistentes com as responsabilidades organizacionais e gerenciais atribuídas e exercidos dentro de limites de valor definidos.
- **Clareza e simplicidade**: As tarefas e responsabilidades de todos os envolvidos nos processos da EPL, bem como as atividades e controles relacionados, devem ser claramente definidas e devem incluir mecanismos fáceis de implementar.
- **Imparcialidade e ausência de conflitos de interesse**: Os destinatários da PA EPL devem agir profissionalmente, com imparcialidade e em conformidade com os regulamentos anticorrupção. Nesse sentido, eles têm a obrigação de evitar toda e qualquer situação em que um conflito de interesses possa surgir, de modo a afetar (mesmo que potencialmente) sua capacidade de agir no melhor interesse da Sociedade e em conformidade com os regulamentos acima mencionados.
- **Rastreabilidade e arquivamento**: Todas as atividades e controles relacionados realizados devem ser rastreáveis e verificáveis a posteriori, sempre que possível, inclusive por meio do uso de suportes documentais/computacionais apropriados.
- **Gerenciamento adequado de documentos**: A documentação produzida deve ser arquivada de maneira apropriada.

5.3 Política de Prevenção de Fraude e Violação do Código Ético e para Gestão das Denúncias em Matéria de Whistleblowing

A Política para a Prevenção de Fraudes e Violações do CE GE e para o Gestão das Denúncias em Matéria de Whistleblowing (“**Política Whistleblowing**”) estabelece os princípios para prevenir e combater efetivamente comportamentos fraudulentos e ilegais.

Por meio da Política Whistleblowing se pretende oferecer a possibilidade de denunciar possíveis delitos, violações de regulamentos, fraudes e violações do CE GE, entre outros, com a garantia de proteção absoluta da identidade do denunciante ou denunciantes, evitando assim qualquer tipo de represália ou discriminação contra eles.

Para esse efeito, a Sociedade informa as partes interessadas sobre os canais internos de denúncia de irregularidades criados pela EPL (“**Canais de Denúncia**”):

- **Carta dirigida à atenção do(a) Presidente/do Organismo de Vigilância da EPL para o seguinte endereço:** Edifício AVIZ Trade-Center, Rua Eng. Ferreira Dias, 924, 1º - Escritório E19, 4100-246, Porto, Portugal.
- **Plataforma de Whistleblowing** acessível a partir de qualquer navegador (inclusive dispositivos móveis) no seguinte endereço <https://esprinet.eticainsieme.it>.

Esta última ferramenta oferece as mais amplas garantias de confidencialidade para o denunciante.

6. Liderança e responsabilidades

Para o exercício do devido controlo no âmbito da sua atividade empresarial, Esprinet Portugal implementou mecanismos de controlo e criou organismos responsáveis pelo controlo interno e, em particular, pelo acompanhamento e bom funcionamento do PPR, nomeadamente quanto à sua execução, organização, gestão e controlo.

6.1 Organismo de Vigilância

Nesse sentido, existe o Organismo de Vigilância (“**OdV**”), que tem autonomia e controle e cujas funções estão relacionadas com a aplicação do CE GE.

A Sociedade nomeou, conforme decidido no âmbito de uma assembleia geral da EPL, e na sua qualidade de órgão responsável pela gestão de riscos, o OdV como órgão específico de controle interno da Sociedade.

O OdV tem independência e autonomia próprias, reportando diretamente à administração da Sociedade sobre o trabalho desenvolvido, bem como sobre os relatórios e outros documentos elaborados no exercício das suas funções.

Funções

O OdV tem suas próprias regras internas que determinam e limitam as funções e os poderes da OdV. As principais funções incluem:

- Promover uma cultura preventiva baseada (i) no princípio da tolerância zero à prática de atos ilícitos e situações de fraude, e (ii) na aplicação dos princípios de ética e comportamento responsável na atividade de todos os profissionais da EPL, independentemente do seu nível hierárquico e local de trabalho.
- Supervisionar a divulgação dos valores e princípios do CE GE, bem como do Manual de prevenção de crimes (em adelante, “El Manual”).

- Promover e supervisionar iniciativas que visem à disseminação do conhecimento e da compreensão do sistema de controle.
- Supervisionar o cumprimento do CE GE e do Manual, propor atualizações e integrações conforme necessário e promover o desenvolvimento e a implementação de programas de treinamento apropriados para os profissionais da Sociedade com frequência suficiente para garantir que o conhecimento nessa área seja mantido atualizado.
- Gerenciar reclamações e outras comunicações comunicadas por meio dos canais estabelecidos para esse fim, sem prejuízo das decisões que possam ser adotadas pelos órgãos ou departamentos competentes.
- Supervisionar e fiscalizar a correta aplicação do Manual. Propor alterações ao Manual quando forem detectadas violações relevantes de suas disposições ou quando ocorrerem mudanças na organização, na estrutura de controle ou na atividade desenvolvida que as tornem necessárias.
- Fornecer a todos os Trabalhadores, se necessário, acesso à base legal e às ferramentas de implementação do Manual, por meio de sessões de treinamento.
- Informar à gerência da Sociedade, quando necessário ou quando, devido à relevância da questão, for considerado apropriado.
- Emitir um relatório anual sobre o status da implementação do Modelo, bem como todos os relatórios que, devido à relevância dos fatos ou considerações a serem relatados, julgar apropriado apresentar.

Características

O Organismo de Vigilância deve assegurar e pautar-se nas seguintes características essenciais:

- Autonomia e independência, características fundamentais para que o OdV nunca esteja diretamente envolvido nas atividades que representam o objeto de sua atividade e não haja conflitos de interesse.
- Profissionalismo e a autoridade e as habilidades técnicas necessárias para o desempenho das funções que lhe são atribuídas.
- Continuidade de ação, no desempenho das habilidades necessárias de comunicação e influência, garantindo o cumprimento das regras, implementando-as e atualizando-as por meio de poderes de inspeção necessários.
- Honestidade e integridade.

Composição

A esse respeito, o OdV deverá ser composto por:

- Um advogado externo, especializado em direito penal e compliance;

- Um responsável por finanças; e
- Um chefe do departamento de auditoria interna.

Em qualquer caso, os membros do OdV não poderão participar de reuniões nas quais sejam tratados assuntos que possam entrar em conflito com seus interesses, e deverão informar isso aos outros membros do OdV.

Áreas de apoio

O OdV poderá contar com o apoio e a colaboração de qualquer departamento da EPL quando assim for solicitado, podendo delegar tarefas para a realização de tarefas diárias em relação a este PPR, tais como o acompanhamento contínuo de procedimentos, normas, controles e quaisquer outras funções determinadas pelo OdV.

A Unidade de Apoio será composta pela área de Auditoria Interna da Empresa, que também apoiará el OdV y el **Responsável pelo programa Normativo** em las actividades de supervisão do Modelo e do PPR.

A Unidade de Apoio também poderá propor ao OdV as medidas que considerar adequadas para garantir o cumprimento deste PPR e, em geral, contribuir para a consecução dos objetivos acima mencionados.

Recursos financeiros, materiais e humanos

A Sociedade forneceu ao OdV os recursos financeiros, materiais e humanos necessários para o gerenciamento e controle eficazes do PPR, a fim de permitir seu funcionamento adequado.

6.2 Responsável pelo Cumprimento Normativo

O Órgão de Administração do EPL nomeou como Responsável pelo programa Normativo o responsável por finanças.

Funções

Conforme previsto no DL 109-E/2021 as funções do Responsável pelo Cumprimento Normativo são:

- Assegurar a efetiva implementação e monitorizar a aplicação do programa de Compliance, atuando sempre de forma independente. Em particular, o Responsável pelo Cumprimento Normativo, com o apoio do Órgão de Fiscalização, é responsável por supervisionar, verificar e controlar a observação e o funcionamento do presente PPR e do programa de cumprimento normativo.

- Elaborar um relatório anual sobre a aplicação do presente PPR e do programa de conformidade em abril, a enviar ao Órgão de Administração da Esprinet Portugal.

Características

Nos termos do DL 109-E/2021, o Compliance Officer deve (a) respeitar determinados deveres e obrigações, e (b) possuir determinadas características, de modo a ser nomeado para tal função, conforme previsto no Regulamento da OdV.

A EPL assegura que o Compliance Officer será um profissional em posição de direção, ou um colaborador com conhecimentos suficientes e uma posição suficientemente elevada na hierarquia da Sociedade para tomar uma decisão. Em ambos os casos, o Responsável pela Conformidade deve ser uma pessoa de boa reputação, com qualificações profissionais adequadas e vontade.

O Responsável pela Conformidade exerce as suas funções com o apoio do Organismo de Vigilância.

7. Supervisão e verificação do PPR

De acordo com as seções anteriores deste PPR, embora a EPL tenha adotado o presente PPR, a Sociedade também determinou a necessidade de monitorar todas as medidas para evitar a prática de delitos. Por esse motivo, a **Responsável pelo programa Normativo** apresentará um relatório anual ao Órgão de Administração da EPL ("**EPL OA**"), a fim de demonstrar a correta supervisão e verificação do PPR e o Programa de Conformidade Regulamentar.

Na mesma linha e com base nos eventos ocorridos durante o ano, o relatório conterá o seguinte conteúdo:

- alterações aos ambientes de encaminhamento jurídico e organizacional e de controlo da EPL;
- descrição dos riscos que foram eliminados ou cujo impacto foi reduzido, bem como os que ainda existem;
- identificação das medidas adotadas e das que devem ser adotadas; e
- inclusão dos riscos identificados durante esse ano que não tenham sido considerados no presente PPR.

O presente PPR será revisto e atualizado sempre que necessário e, obrigatoriamente, de 3 (três) em 3 (três) anos.

Em relação às disposições do parágrafo anterior, fica estabelecido que o PPR deve ser revisado e, se necessário, atualizado no caso de qualquer alteração na estrutura organizacional ou operacional da Sociedade, bem como no caso de uma possível abertura de novas linhas de negócios. Também no caso de qualquer modificação legislativa que afete os padrões de referência especificados na Parte Especial deste documento.

8. Canais de comunicação internos

Em conformidade com as disposições da Lei 93/2021 e com o objetivo de transpor e assegurar o pleno cumprimento da Diretiva (UE) 1937/2021 relativa à proteção dos denunciadores, o Grupo Esprinet implementou a Política de prevenção da fraude e da violação do Código de Ética e de gestão da denúncia de irregularidades, através da qual a entidade dispõe de um sistema de informação e de denúncia de irregularidades para garantir o conhecimento, o cumprimento do procedimento de investigação e a resolução de qualquer violação das regras gerais de conduta identificadas pela organização.

9. Regime disciplinar

Para garantir a aplicação efetiva dos regulamentos internos e externos, bem como dos princípios internos da EPL, é essencial adotar um sistema disciplinar e sancionatório que seja aplicado sempre que a Sociedade determine que foi cometida uma conduta que constitui uma infração.

A autoridade sancionadora da EPL é autônoma e independente dos respetivos processos penais que, com carácter independente, possam ser instaurados em juízo para sancionar as infrações decorrentes da mesma conduta.

Neste sentido, todos os Trabalhadores da Esprinet Portugal estão sujeitos a este regime disciplinar.

A Sociedade, por meio do referido OdV, informará adequadamente todos os Trabalhadores, desde o início da sua relação com a EPL, acerca da existência e do conteúdo do sistema sancionatório implementado.

9.1 Medidas em relação aos Trabalhadores

Qualquer comportamento desenvolvido por um trabalhador ou dirigente da EPL, em violação das regras de conduta incluídas no presente PPR, assim como no respetivo Código de Ética do Grupo Esprinet ("**CE GE**"), que se consubstancia no Código de Ética da EPL ("**CE EPL**"), considera-se um ilícito disciplinar.

Em relação às possíveis sanções aplicáveis aos Trabalhadores, a EPL atenderá ao disposto previsto no Código do Trabalho Português, Código de Processo do Trabalho Português e em possível legislação especial, se aplicável.

O exercício do poder disciplinar materializa-se na possibilidade que o empregador dispõe de aplicar ao trabalhador as seguintes sanções, previstas no n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho:

Advertência

A pena de advertência é a mais branda das sanções. Consiste em chamar a atenção do trabalhador em relação a um comportamento adotado por ele que merece censura imediata, esgotando-se na advertência verbal que o empregador dirige ao trabalhador, no sentido de que no futuro ele não deverá adotar o mesmo tipo de comportamento.

Aplica-se a comportamentos de gravidade e culpabilidade reduzidas, nos quais não há nenhum dano ou lesão e ocorrem apenas uma vez (como omitir qualquer comunicação ao Oficial de Cumprimento Regulatório, falha nos processos de registro e arquivo).

Repreensão registada

Consiste em um aviso do empregador contra o comportamento negligente do empregado. Sua aplicação será registrada no registro de penalidades disciplinares da empresa, o qual pode ser importante, especialmente se for necessário aplicar uma nova penalidade disciplinar ao empregado.

Será aplicado a situações que merecem ser registradas, pois sua repetição resultará em uma penalidade mais severa, mas cujo comportamento isolado possui um nível leve de censura e do qual não resulta nenhum dano ou prejuízo. Também será registrado o comportamento repetido que já tenha recebido uma advertência não registrada.

Sanção pecuniária

A aplicação dessa sanção consiste na retenção do pagamento ao trabalhador de parte de sua remuneração mensal.

Embora a sanção consista na retenção do pagamento ao trabalhador de parte de sua remuneração, as penalidades pecuniárias aplicadas ao trabalhador por infrações cometidas no mesmo dia não poderão exceder um terço da remuneração diária e, em cada ano calendário, da remuneração correspondente a trinta (30) dias.

É importante considerar que essa quantia não reverte para o empregador, mas sim será entregue pelo trabalhador ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

Será aplicada uma sanção pecuniária ao trabalhador que, após ser advertido, reitere seu comportamento violando quaisquer dos procedimentos ou normas internas ou adotando em áreas sensíveis um comportamento que não esteja de acordo com tais procedimentos e diretrizes internas. Também será aplicada a comportamentos nos quais o empregado atue com culpa ou afete o funcionamento regular da empresa ou lhe cause algum tipo de dano.

Perda de dias de férias

Quando o empregador decide aplicar essa penalidade, alguns dias de férias são retirados do empregado. A aplicação dessa sanção é limitada e não será questionado o gozo de vinte (20) dias úteis de licença pelo trabalhador.

Essa sanção será aplicada em substituição à sanção econômica quando o empregado adotar um comportamento grave ou repetido previamente sancionado, prejudicando a Esprinet ou seus funcionários.

Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade

Neste caso, o trabalhador não realiza nenhum trabalho, não recebendo remuneração pelo tempo em que está suspenso, e esse tempo não é computado para fins de antiguidade e direitos derivados do mesmo.

Destina-se a sancionar faltas disciplinares graves e, portanto, produz efeitos relevantes durante o período de aplicação da medida de suspensão, e, embora não haja pagamento de remuneração, as obrigações contributivas das partes são mantidas.

A penalidade de suspensão de atividades com perda de remuneração e antiguidade, por um período não inferior a dez (10) dias e superior a trinta (30) dias, será aplicada ao trabalhador que não cumprir os procedimentos e normas internas previstas neste PPR, ou adotar em áreas sensíveis um comportamento que não esteja de acordo com esses procedimentos e diretrizes internas, e seja reincidente praticando esse tipo de conduta três vezes ao ano.

Também é aplicável às situações descritas no artigo 351 do Código do Trabalho e que permitiriam uma rescisão por justa causa, mas em que a Esprinet ainda considera possível manter o vínculo empregatício. Os comportamentos descritos neste artigo, quando adotados por alguém que exerce funções de liderança, não permitem a subsistência do vínculo empregatício.

Despedimento sem indenização ou compensação

A aplicação desta sanção encerra imediatamente o contrato de trabalho. Devido à sua gravidade, a referida sanção será aplicada nos seguintes casos:

- Violar qualquer um dos procedimentos ou regras internas da Companhia;
- Adotar, em áreas sensíveis, comportamentos que não estejam de acordo com os procedimentos, regras internas e diretrizes internas da Companhia, o que pode resultar em responsabilidade penal da Companhia ou uma responsabilidade nos termos do RD 109/2021; e
- Quando um funcionário reincidir mais de três (3) vezes em um ano em comportamentos que violem as diretrizes expressas da Companhia. Tal comportamento faz com que a Empresa perca a confiança que tinha no trabalhador.

O tipo e alcance de cada uma das sanções terá em conta:

- A intencionalidade do comportamento ou grau de negligência;
- A gravidade da infração e a culpa do trabalhador infrator;
- O comportamento global do trabalhador, nomeadamente a existência de anteriores sanções disciplinares, dentro dos limites legais;
- As tarefas do trabalhador;
- A posição funcional das pessoas implicadas nos factos; e
- Outras circunstâncias particulares.

A reparação dos danos obedecerá aos seguintes critérios:

- O nível de responsabilidade e autonomia do trabalhador;
- A existência de anteriores situações disciplinares;
- O grau de intencionalidade; e
- A gravidade da conduta e efeitos da mesma em relação à responsabilização da sociedade.

O responsável pela aplicação concreta das sanções disciplinares descritas acima é a gerência da EPL.

Em qualquer caso, a gerência da EPL recebe a informação de qualquer ato relacionado com o procedimento disciplinar sobre um trabalhador, incluindo quando é impugnada a aplicação de determinada sanção.

9.2 Medidas em relação aos titulares do órgão de administração

Quando (a) o incumprimento das regras, ou (b) a adoção de comportamentos inadequados em áreas de risco da EPL estiver relacionado ao comportamento de um titular do EPL OA, será aplicada a sanção ajustada atendendo à lei em vigor.

Atendendo à gravidade da infração, o titular do EPL OA em questão poderá imediatamente ser afastado das suas funções, com justa causa e sem direito a qualquer compensação.

Os responsáveis pela aplicação concreta das medidas sancionatórias serão, neste caso, os sócios e/ou sócios-gerentes.

É indispensável a participação do Responsável pelo Cumprimento Normativo no procedimento de aplicação de sanções aos gerentes, no sentido de que não poderá ser aplicada uma sanção disciplinar sem a prévia comunicação a este organismo do conteúdo da imputação.

9.3 Medidas em relação aos colaboradores externos

Incluir-se-ão cláusulas contratuais específicas nos acordos de colaboração, prevendo a resolução da relação contratual, ou o direito de resolução no caso de os colaboradores externos ou outras pessoas singulares ou coletivas de alguma forma vinculadas à EPL, que realizem algum comportamento contrário às linhas de conduta seguidas pela sociedade e indicadas no presente documento e que por essa via possam implicar a prática de alguma infração penal e infrações conexas previstas em RD 109/221 , nomeadamente a prática de crimes de corrupção e infrações conexas.

Nestes casos, poderá a EPL, solicitar a respetiva indemnização, quando essas condutas impliquem danos ou prejuízos para a sociedade

O incumprimento das regras constantes no presente PPR por qualquer colaborador(a) será considerado uma infração grave, a qual, dependendo do grau de culpa do infrator e da gravidade da infração, poderá dar lugar à aplicação das sanções disciplinares predita.

O incumprimento das regras constantes no presente PPR por parceiros e/ou outros terceiros, poderá constituir motivo para aplicação de penalizações e/ou resolução do contrato, de forma adequada e proporcional à infração.

O não cumprimento das normas da política poderá ainda conduzir à responsabilização administrativa ou civil dos infratores, e, ainda, consoante a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, dar origem a sanções criminais.

Os crimes de Corrupção e Infrações Conexas referidos no presente PPR são puníveis, consoante o enquadramento legal, com penas de multa e com penas de prisão até um máximo de 12 (doze) anos.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório por cada infração cometida, do qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar pela EPL, no âmbito do seu sistema de controlo interno.

10. Comunicação e formação

O programa de formação interna pretende sensibilizar todos os membros para as políticas e procedimentos descritos no presente PPR.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo juntamente com o ODV decidirá a frequência adequada do programa de formação interna, a fim de assegurar uma consciência suficiente no seio dos membros, com base nos seguintes critérios:

- Sessão obrigatória para qualquer membro durante a fase de indução;
- Atualização da sessão para qualquer atualização do presente PPR;
- Pelo menos, a cada 3 (três) anos.

PARTE ESPECIAL

1. Introdução

Esprinet Portugal identificou as atividades sensíveis realizadas pela Sociedade. Em seguida, a EPL identificou e avaliou os riscos criminais de acordo com o DL 109-3/2021, a fim de prevenir a prática de possíveis infrações penais relacionadas com corrupção e infrações conexas, mais bem identificadas e explanadas anteriormente no presente PPR.

O conteúdo da “Parte Especial” do presente PPR foi elaborado de acordo com a seguinte estrutura:

- **Atividade sensível:** toda atividade de risco que, hipoteticamente, poderia materializar-se em cada um dos processos operacionais da EPL.
- **Riscos de corrupção associados:** conjunto de riscos criminais que, por meio das atividades sensíveis realizadas, poderiam se materializar na Sociedade.
- **Avaliação de risco de corrupção inerente:** cálculo do cenário de perigo com base na probabilidade e no impacto após a consideração dos controles implementados pela Sociedade.
- **Controlos existentes para mitigar os riscos criminais identificados:** mecanismos implementados com o objetivo de reduzir a possibilidade de materialização dos riscos de corrupção previstos nos regulamentos.
- **Avaliação de risco de corrupção residual:** cálculo da situação de perigo com base na maturidade e na configuração dos controles implementados para conhecer o perigo real enfrentado pela empresa no desenvolvimento de uma determinada atividade ou processo.

Sem prejuízo ao conjunto de mecanismos de controlo enumerados, a EPL, dispõe, também, de um sistema interno de controlo e gestão de riscos por área. Este sistema associa, para cada uma das atividades sensíveis da EPL, pormenores sobre os processos de controlo existentes.

Neste sentido, estes processos de controlo são documentais (*e.g.* códigos, políticas e protocolos) e operacionais (*e.g.* procedimentos, instruções de trabalho e ferramentas informáticas).

2. Infrações aplicáveis ao contexto da Esprinet Portugal

Como consequência do mandato legal que obriga a EPL a adaptar-se à DL 109-E/2021 e, consequentemente, a elaborar um plano de prevenção de riscos e infrações conexas (PPR) com base nas infrações penais mencionadas na seção 2.2. deste PPR, a Sociedade determinou que poderia ser um sujeito ativo das seguintes infrações:

- **Corrupção ativa praticada por funcionário que exerça funções de natureza pública ou em entidades de natureza pública** (Art.º 374.º do Código Penal).
- **Corrupção passiva no sector privado** (Art.º 8.º da Lei 20/2008).
- **Corrupção ativa no sector privado** (Art.º 9.º da Lei 20/2008).
- **Tráfico de influência** (Art.º 335.º do Código Penal)
- **Suborno** (Art.º 363.º do Código Penal).
- **Branqueamento** (Art.º 368.º-A do Código Penal).
- **Recebimento indevido de vantagem** (Art.º 372.º do Código Penal).
- **Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção** (Art.º 36.º do DL 28/84).
- **Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado** (Art.º 37.º do DL 28/84).
- **Fraude na obtenção de crédito** (Art.º 37.º do DL 28/84).

Além disso, embora a EPL tenha considerado todas as infrações penais inferidas da DL 109-E/2021, a Sociedade determinou que as infrações listadas abaixo não são aplicáveis no contexto da DL 109-E/2021, principalmente porque são infrações penais especiais que só podem ser cometidas por funcionários públicos.

- **Corrupção ativa de titular de cargo político** (Art.º 18 da Lei 34/87 de 16 de julho).
- **Corrupção ativa com prejuízo no comércio internacional** (Art.º 7 da Lei 20/2008).
- **Negação de justiça e prevaricação** (Art.º 369º do Código Penal).
- **Peculato** (Art.º 375º do Código Penal).
- **Participação econômica em negócio** (Art.º 377 do Código Penal).
- **Concussão** (Art.º 379 do Código Penal).
- **Abuso de poder** (Art.º 382 do Código Penal).
- **Corrupção ativa relacionada com a infidelidade no serviço militar** (Art.º 37 da Lei 100/2003 de 15 de novembro).
- **Corrupção ativa na atividade desportiva** (Art.º 9.º da Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto)

3. Identificação de atividades sensíveis

Com base no conteúdo da seção 2 da Parte Especial deste PPR, as infrações aplicáveis ao contexto da EPL, com foco em seu possível cometimento por meio dos diferentes processos ou atividades sensíveis realizadas pelas áreas corporativas.

1. Identificação de novos clientes e gestão do primeiro contato
2. Estipulação / Renovação de contratos de vendas
3. Gestão de atividades de marketing
4. Gestão de descontos e *rappels*
5. Gestão de incentivos
6. Aquisição de produtos e serviços destinados a venda

7. Solicitação, qualificação e gestão de fornecedores
8. Abertura / Gerenciamento anagráfico do cliente
9. Compra de bens e serviços não destinados à venda
10. Gerenciamento da entrega/recepção de presentes e/ou hospitalidade aos clientes
11. Busca, seleção, recrutamento e demissão de pessoal
12. Intervenção em processos judiciais
13. Solicitação e gerenciamento de subsídios/subvenções públicas no âmbito laboral
14. Solicitação e gerenciamento de subsídios/auxílios financeiros públicos
15. Gerenciamento de inspeções e solicitações de informações pelas autoridades competentes
16. Gerenciamento da contratação de intermediários/consultores
17. Gerenciamento de pagamentos a fornecedores e cobrança de clientes
18. Gerenciamento de reclamações de despesas de funcionários
19. Gerenciamento de financiamento passivo

Para cada processo sensível, foram identificadas as violações aplicáveis e os controles existentes, tendo sido detetado um nível de risco residual de corrupção baixo ou muito baixo.