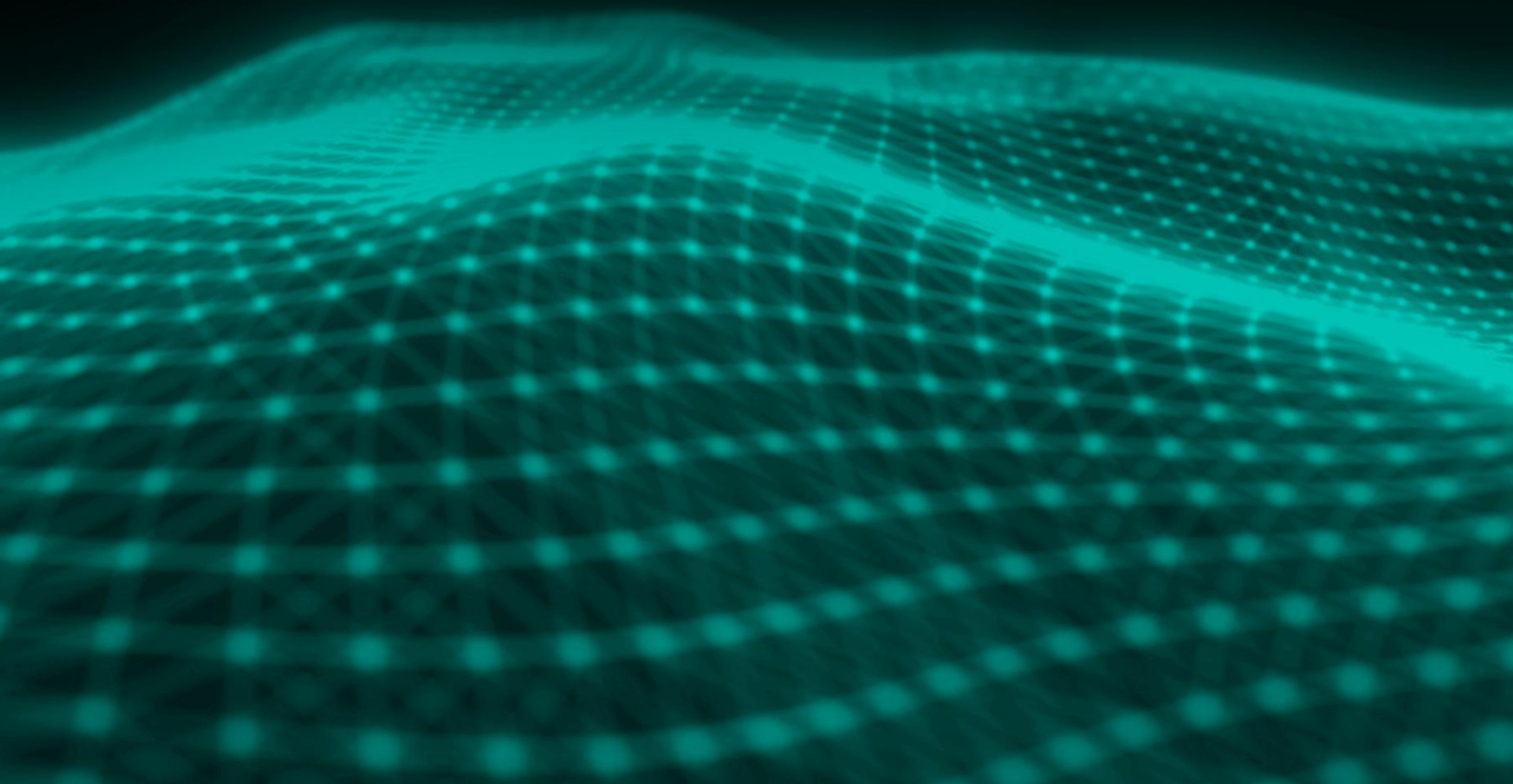




# Código de Conduta e Ética Profissional



## Ficha técnica

<b>Classificação</b>	Público
<b>Autoria</b>	Responsável pelo Cumprimento Normativo e Direção de Recursos Humanos
<b>Aprovação</b>	Conselho de Administração da Glantt Global

## Histórico e controlo de versões

<b>Data</b>	<b>Versão</b>	<b>Descrição</b>
19/07/2023	1	Versão Inicial
11/12/2024	2	Revisão integral face à Marca Glantt Global

## Índice

1.	<b>Introdução</b>	4
2.	<b>Objeto</b>	5
3.	<b>A NOSSA CULTURA</b>	6
3.1	Os princípios que adotamos	7
3.2	Os líderes que desejamos	7
4.	<b>Conduta profissional</b>	9
4.1	Cumprimento legal e normativo	9
4.2	Prevenção da corrupção e infrações conexas	9
4.3	Propriedade intelectual e industrial	10
4.4	Segurança da informação	11
4.5	Igualdade de oportunidades e não discriminação	11
4.6	Proteção de dados pessoais	11
4.7	Cumprimento das normas financeiras	11
4.8	Respeito pelas normas de concorrência	12
4.9	Segurança e saúde no trabalho	12
4.10	Responsabilidade ambiental	12
4.11	Utilização adequada dos recursos	13
4.12	Comunicação verdadeira e íntegra	13
5.	<b>Compromisso contínuo</b>	14
6.	<b>Incumprimento</b>	16
6.1	Sanções Disciplinares Aplicáveis	16
7.	<b>Aprovação e vigência</b>	18
8.	<b>Divulgação e atualização</b>	19
9.	<b>Anexos</b>	20

## 1. Introdução

O Grupo Glantt Global desenvolveu este **Código de Conduta e Ética Profissional** para definir e ajudar os seus colaboradores a compreender os princípios e valores que proclama, bem como para identificar e estabelecer os padrões e normas de atuação em matéria de ética profissional.

Devemos reger-nos pelos mais elevados padrões de atuação junto dos nossos acionistas, clientes, fornecedores, parceiros e demais *stakeholders*.

Este compromisso está alinhado com a nossa **Cultura, Missão, Valores e Visão** e aplica-se a todas as entidades da Glantt Global (doravante conjuntamente designadas apenas por "**Glantt Global**") e respetivos membros dos órgãos sociais, bem como a todos os seus colaboradores, independentemente do vínculo contratual que possuem com a Glantt Global e do local onde estejam posicionados.

O cumprimento das normas e princípios estabelecidos neste Código é exigido a todos, aplicando-se a todas as interações realizadas em nome da Glantt Global, sendo, assim, um documento de cumprimento obrigatório cujo principal objetivo é fornecer uma orientação clara para que todos possamos adotar comportamentos que estejam de acordo com os mais elevados padrões éticos exigidos, promovendo a integridade em todas as nossas ações profissionais.

A responsabilidade pela atualização e divulgação deste Código é da Responsável pelo Cumprimento Normativo e da Direção de Recursos Humanos (*People*), que irão assegurar que todos os colaboradores da Glantt Global estão devidamente informados e alinhados com os princípios aqui estabelecidos. Contudo, **é da responsabilidade de cada**

**colaborador conhecer e cumprir com os princípios e normas estabelecidas neste Código.**

O presente Código é bastante pormenorizado, porém não consegue prever tudo e todas as circunstâncias. Caso surjam dúvidas sobre qualquer aspeto do Código, os colaboradores devem procurar orientação apropriada para garantir o entendimento e cumprimento adequado. Para o esclarecimento de questões relacionadas com conflitos de interesse e prevenção da corrupção, os colaboradores devem contactar a Responsável pelo Cumprimento Normativo da Glantt Global. Para outras questões, poderão consultar o respetivo superior hierárquico ou a Direção de Recursos Humanos.

O cumprimento do presente Código não dispensa a leitura e conhecimento das demais normas e políticas internas aplicáveis, nomeadamente dos seguintes instrumentos:

- ✓ Regulamento dos Canais de Denúncia Interna e de Participação de Irregularidades;
- ✓ Plano para a Igualdade de Género;
- ✓ Política Anticorrupção;
- ✓ Código de Conduta Segura, em matéria de segurança da informação.

Em conformidade com exigências legais ou em resposta a circunstâncias específicas, pode ser necessário elaborar políticas, procedimentos ou documentos adicionais para as diferentes unidades organizativas da Glantt Global. Nesses casos, os princípios estabelecidos neste Código deverão ser rigorosamente observados.

## 2. Objeto

O presente Código segue estritamente os princípios do Pacto Global das Nações Unidas, englobando responsabilidades sociais, o respeito aos direitos humanos, por práticas laborais justas e pela proteção ambiental, bem como as diretrizes impostas pelo Regime Geral de Prevenção da Corrupção, identificando tanto os riscos de exposição a este tipo de infrações, como as sanções potencialmente aplicáveis em caso de incumprimento, promovendo ativamente o combate à corrupção e infrações conexas dentro da Organização.

Seguimos uma política de tolerância zero para qualquer forma de discriminação, incluindo, mas não se limitando a raça, cor, nacionalidade, origem social, idade, sexo, estado civil, orientação sexual, ideologia, opinião política, religião ou qualquer outra condição pessoal, física ou social.

A promoção da igualdade de oportunidades é, assim, uma prioridade, bem como a rejeição de qualquer forma de assédio, abuso de autoridade, violência ou conduta que possa criar um ambiente de trabalho intimidante ou ofensivo.

Este Código de Conduta e Ética Profissional foi desenvolvido com os seguintes objetivos essenciais:



**Divulgar Princípios Orientadores:** Comunicar os princípios fundamentais que orientam a atividade da Glintt Global, tanto internamente, quanto perante a sociedade e os cidadãos;



**Estabelecer Regras de Conduta:** Definir e descrever as pautas de atuação e as regras de conduta, de natureza ética e deontológica, que devem ser observadas por todos os colaboradores e entidades da Glintt Global;



**Promover a Adoção de Princípios:** Incentivar a aplicação consistente desses princípios e regras nas relações internas e externas à Glintt Global;



**Fortalecer a Imagem Institucional:** Consolidar a reputação institucional da Glintt Global, evidenciando o seu compromisso com a integridade e a ética profissional;



**Cumprir Obrigações Legais:** Atender às obrigações estabelecidas pelo Regime Geral de Prevenção da Corrupção, conforme previsto no anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro.

### 3. A NOSSA CULTURA

**A nossa cultura é o que nos diferencia. As nossas pessoas são o que nos torna únicos.**

**Incentivamos** uma cultura de inovação, onde ideias arrojadas são nutridas e a criatividade é valorizada. **Abraçamos** a adaptabilidade ao promover uma mentalidade de crescimento, permitindo que a nossa equipa evolua num ambiente em rápida mudança e encorajando cada colaborador a abraçar novos desafios e oportunidades. **Fomentamos uma cultura de empatia** incentivando os membros da nossa equipa a compreender e apoiar-se mutuamente, criando um ambiente de trabalho inclusivo, estimulante e colaborativo. **Proporcionamos** oportunidades para aprendizagem contínua e partilha de conhecimento, garantindo que a nossa especialização coletiva impulsiona o nosso sucesso.

Partilhamos **valores** que orientam a nossa atuação diária e determinam a forma como tomamos as nossas decisões e que determinámos ser:

#### 01 Pessoas

No centro das nossas inovações tecnológicas está um compromisso inabalável em melhorar a qualidade de vida de todas as pessoas. Cada solução que desenvolvemos é criada com um toque humano, garantindo assim que a nossa tecnologia traz mudanças positivas e tangíveis a todos os que a utilizam.

#### 02 Experiência

Possuímos um conhecimento profundo e amplo da tecnologia. Exploramos todas as dimensões, ligando todas as peças de informação e know-how que reunimos. Certificamo-nos de que os nossos clientes obtêm soluções inteligentes e bem informadas, projetadas para enfrentar não apenas os desafios de hoje, mas também os que possam surgir amanhã.

#### 03 Compromisso

O nosso compromisso com os clientes, parceiros e sociedade é profundamente enraizado. Damos prioridade às relações de confiança e duradoras, mantendo-nos próximos e compreendendo as suas necessidades. Isso ajuda-nos a fornecer soluções tecnológicas com precisão e fiabilidade. Trabalhando juntos, fazemos uma diferença positiva, tanto no mundo da tecnologia como nas comunidades que nos rodeiam.

#### 04 Ambição

Nunca estamos satisfeitos com o status quo. A nossa curiosidade insaciável e o nosso espírito evolutivo levam-nos a desafiar constantemente os limites, a aspirar por mais e a questionar o pensamento convencional. Acreditamos no poder transformador da tecnologia e estamos constantemente a redefinir os horizontes do seu potencial, garantindo que permanecemos na vanguarda da inovação.

## 3.1 Os princípios que adotamos

Somos um grupo com mais de 1200 pessoas dedicadas a serviços de farmácias comunitárias, farmácias hospitalares, hospitais, clínicas e consultoria aplicacional e de infraestruturas, com uma oferta completa de serviços e com uma visão 360º de cada um dos mercados onde atuamos.

Na nossa gestão, e em matéria de ética profissional, adotamos como princípios fundamentais:

### Compromisso e Responsabilidade

Assumimos um compromisso sério com os nossos acionistas, clientes, colaboradores, parceiros e com a nossa comunidade;

### Honestidade e Integridade

Atuamos com honestidade, integridade e respeito mútuo em todas as interações;

### Confiança e Excelência

Promovemos a confiança, a iniciativa e a excelência no serviço que prestamos;

### Transparência e Responsabilidade

Mantemos a transparência nas nossas relações, responsabilizando-nos pelas consequências das decisões que tomamos e dos atos que praticamos;

### Conscencialização e Ética

Reforçamos a consciencialização e exigimos comportamentos éticos individuais;

### Minimização de Risco

Trabalhamos para minimizar o risco de práticas pouco éticas ou ilícitas;

### Criação de Valor Sustentável

Focamo-nos na criação de valor sustentável a longo prazo;

### Qualidade de Vida

Procuramos melhorar a qualidade de vida das pessoas;

### Impacto Ambiental

Reduzimos o impacto ambiental das nossas atividades;

### Gestão de Recursos

Asseguramos uma gestão adequada e eficiente dos nossos ativos e recursos;

### Monitorização e Registo

Monitorizamos e registamos toda a nossa atividade para garantir conformidade e qualidade;

### Trabalho de Equipa e Profissionalismo

Valorizamos o trabalho de equipa e o profissionalismo em todas as ações;

### Exemplo das Chefias

Esperamos que as chefias ajam como exemplos de conduta ética e responsabilidade e que atuem como modelo a seguir.

O conjunto de regras, princípios e valores incluídos neste Código constituem o modelo ético de comportamento que deve inspirar e reger, em todos os momentos, a atuação de todos os colaboradores da Glantt Global.

## 3.2 Os líderes que desejamos

É expectável que os membros de órgãos sociais e diretivos na Glantt Global liderem pelo exemplo e que atuem como modelo a seguir.

Como tal, é da sua responsabilidade:

- ✓ **Garantir a Compreensão das Responsabilidades:** Assegurar que todos os colaboradores sob a sua supervisão compreendem as suas responsabilidades, as normas internas e a legislação aplicável;
- ✓ **Divulgar as Diretrizes de Atuação:** Conversar com os colaboradores sobre este Código, reforçando a importância da adoção de uma conduta íntegra, ética e responsável;
- ✓ **Apoiar e Ouvir a Equipa:** Garantir que os membros da sua equipa sabem que podem procurar esclarecimentos

e expressar preocupações sem receio de retaliação, e responder de forma adequada e atenta;

- ✓ **Não Ignorar Condutas Desadequadas:** Nunca ignorar atos de má conduta ou de retaliação contra colaboradores;
- ✓ **Evitar Retaliação:** Não retaliar contra um colaborador que, de boa-fé, tenha denunciado infrações ou participado irregularidades através dos canais adequados;
- ✓ **Não Incentivar Condutas Antiéticas:** Nunca encorajar ou instruir colaboradores a alcançar resultados ou negócios que penalizem a conduta ética, as normas internas ou a legislação aplicável;
- ✓ **Agir Contra Violações:** Agir prontamente para interromper qualquer incumprimento deste Código, das demais normas internas ou da legislação aplicável, por parte dos colaboradores que têm a responsabilidade de supervisionar;
- ✓ **Promover Orientação e Aconselhamento:** Fornecer orientação e aconselhamento sobre o disposto neste Código e em qualquer outra norma interna aplicável.



## 4. Conduta profissional

### 4.1 Cumprimento legal e normativo

Em todas as nossas ações devemos atuar de acordo com a legislação aplicável e com as normas internas em vigor.

Este compromisso inclui, na medida do necessário, uma estreita cooperação com as autoridades competentes para garantir o cumprimento das obrigações legais e regulatórias da Glantt Global.

Adicionalmente, é imperativo garantir a precisão e integridade de todos os documentos internos, assegurando que a informação que circula dentro da organização, e que é eventualmente reportada a entidades externas, seja correta, completa e fidedigna. Esta conduta é fundamental para manter a confiança e a credibilidade da Glantt Global perante os seus *stakeholders* e as autoridades reguladoras.

### 4.2 Prevenção da corrupção e infrações conexas

#### 4.2.1. Corrupção e infrações conexas

É estritamente proibido aos membros dos órgãos sociais e colaboradores da Glantt Global, oferecer, prometer ou conceder benefícios indevidos, financeiros ou de outra natureza, que possam comprometer os princípios e valores estabelecidos no presente Código. A Glantt Global adota uma política de zero tolerância em relação à corrupção, fraude, suborno ou qualquer ilícito conexo, podendo os colaboradores que praticam tais ilícitos incorrer em responsabilidade disciplinar, civil e penal, nos termos legalmente aplicáveis, detalhados no **Anexo I** deste Código.

Comprometemo-nos a cumprir rigorosamente a Lei, garantindo que todas as nossas interações sejam conduzidas com integridade e transparência.

Para o efeito, a Glantt Global nomeou uma Responsável pelo Cumprimento Normativo e foi elaborado um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), que descreve o Programa de Cumprimento Normativo adotado no Grupo, estabelecendo as atividades a

desenvolver pelos órgãos que intervêm na sua implementação e execução.

O PPR, cujo principal objetivo é a atualização constante das políticas e procedimentos internos a fim de prevenir e mitigar o impacto e a probabilidade da prática de crimes na Organização, será alvo de monitorização contínua, sendo atualizado sempre que tal se revele necessário face a alterações internas ou legislativas e, em qualquer caso, revisto a cada três anos.

#### 4.2.2. Conflitos de interesses

A Glantt Global está comprometida com a manutenção da isenção e imparcialidade em todos os processos de decisão e atuação, sendo particularmente relevante em situações onde possam surgir potenciais conflitos de interesses que envolvam a Glantt Global ou os seus colaboradores. Os colaboradores estão estritamente proibidos de utilizar informações obtidas em virtude da sua relação laboral com a Glantt Global para benefício próprio ou de terceiros. Esta proibição visa garantir a integridade e a equidade nas operações da Glantt Global, evitando qualquer vantagem indevida que possa resultar do uso impróprio de informações confidenciais.

Quando surgirem situações em que exista um potencial conflito entre os interesses pessoais dos colaboradores e os seus deveres de lealdade para com a Glantt Global, é obrigatório que o colaborador comunique imediatamente a situação ao seu superior hierárquico ou à Responsável pelo Cumprimento Normativo. Além disso, o colaborador deve abster-se de participar em qualquer processo de decisão relacionado com o conflito em questão, para assegurar que a decisão seja tomada de forma objetiva e imparcial.

#### 4.2.3. Presentes e convites

No exercício das suas funções, os colaboradores da Glantt Global não devem oferecer ou aceitar presentes, favores, vantagens ou convites (seja para si próprios, familiares ou terceiros), a menos que sejam de valor económico irrelevante ou simbólico e correspondam a demonstrações de cortesia, atenção ou convites habituais, de acordo com os usos e costumes sociais, desde que dentro de limites sensatos e razoáveis.

Em nenhuma circunstância serão aceitáveis presentes, favores, vantagens ou convites que sejam proibidos pela legislação aplicável, que possam comprometer o

profissionalismo ou a independência dos colaboradores da Glantt Global, ou que possam influenciar a tomada de decisões profissionais.

Os colaboradores da Glantt Global não poderão, direta ou indiretamente, por intermédio de terceiros:

- ✓ Prometer, oferecer ou conceder vantagens ou benefícios injustificados que tenham como objetivo imediato ou mediato obter um benefício, presente ou futuro, seja para a Glantt Global, para si próprios, ou para terceiros.
- ✓ Receber, solicitar ou aceitar benefícios ou vantagens de qualquer natureza para favorecer indevidamente terceiros na contratação de bens ou serviços ou nas relações comerciais com a Glantt Global.

#### 4.2.4. Relação com funcionários públicos e governamentais

Os colaboradores da Glantt Global devem conhecer e cumprir rigorosamente as regras que regem as relações comerciais, negociações e termos contratuais com entidades públicas e governamentais, bem como com os respectivos funcionários. É essencial conhecer e garantir o cumprimento dos requisitos legais aplicáveis ao estabelecimento de negócios com entidades públicas, tanto a nível nacional como internacional.

Em todas as interações, devemos evitar comportamentos que possam ser interpretados como tentativas de influenciar funcionários públicos no desempenho das suas funções. Esta conduta inclui a estrita observância da proibição de oferecer ou aceitar presentes, favores, vantagens ou convites proibidos nos termos do ponto anterior, a tais funcionários.

#### 4.2.5. Neutralidade política

A Glantt Global prima pela neutralidade política e por um rigoroso apartidarismo. Deste modo, proíbe a realização de qualquer tipo de contribuição para partidos políticos em seu nome e/ou representação.

Qualquer atividade ou participação política dos colaboradores deve ser realizada exclusivamente em nome pessoal, sem qualquer associação à Glantt Global.

#### 4.2.6. Participação em eventos

Para a Glantt Global, os encontros científicos e profissionais incluem todos os eventos que envolvam profissionais da saúde, tecnologia ou áreas relacionadas. Esses encontros podem influenciar decisões, especialmente nos setores de saúde e nas ofertas tecnológicas que a Glantt Global tem atividade.

A participação dos colaboradores em tais eventos, seja como oradores, moderadores, participantes ou em qualquer outra capacidade, deve ser previamente comunicada, e autorizada, pelo respetivo superior hierárquico. Tal aprovação deve ser expressa e ser tomada após uma avaliação cuidadosa de todos os critérios pertinentes, conforme estabelecido pelas diretrizes internas da Glantt Global.

### 4.3 Propriedade intelectual e industrial

Os colaboradores da Glantt Global devem proteger o património tangível e intangível que lhes é confiado, incluindo sistemas informáticos, propriedade intelectual e industrial, independentemente de terem sido produzidos por eles. O seu uso deve ser estritamente limitado à execução das suas funções e processos de negócio, garantindo uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.

É proibido utilizar programas informáticos ou qualquer outro conteúdo que possa causar danos ao património da Glantt Global ou de terceiros. Os colaboradores devem respeitar os direitos de propriedade intelectual e industrial de terceiros e não utilizar informações de terceiros adquiridas durante atividades profissionais anteriores sem a devida autorização. Além disso, qualquer conteúdo de terceiros utilizado em publicações deve ser corretamente citado.

A Glantt Global detém a propriedade e os direitos de uso e exploração de todos os programas e sistemas de computador, manuais, estudos, relatórios, pareceres, documentos legais, contratos e quaisquer outros trabalhos elaborados pelos colaboradores no âmbito das suas funções profissionais. Este reconhecimento assegura que todos os produtos e documentos gerados no exercício das suas funções pertencem à Glantt Global, preservando assim os seus direitos de propriedade intelectual e industrial.

## 4.4 Segurança da informação

Os colaboradores da Glantt Global devem manter sigilo absoluto sobre todas as informações a que tenham acesso, independentemente da sua origem ou formato, a menos que seja indicado em contrário.

Todas as informações são consideradas confidenciais e estão sujeitas a um dever de sigilo permanente. A utilização da informação deve limitar-se exclusivamente à finalidade para a qual foi obtida, respeitando as políticas de segurança e as normas de utilização de dispositivos e sistemas informáticos estabelecidas pela Glantt Global e por terceiros legítimos.

É imperativo tratar todas as informações com o devido cuidado, preservando a sua confidencialidade e prevenindo a sua disseminação não autorizada. A divulgação de informações não públicas a terceiros é estritamente proibida. Os colaboradores devem seguir rigorosamente as normas internas da Glantt Global em matéria de uso de informação e manter-se atualizados sobre eventuais mudanças nas medidas técnicas de segurança para assegurar a proteção contínua da informação.

## 4.5 Igualdade de oportunidades e não discriminação

Os colaboradores da Glantt Global devem respeitar a dignidade e a diversidade das pessoas, cumprindo todas as leis e normas aplicáveis relacionadas com direitos humanos e práticas laborais justas. Isso inclui a proibição de escravidão, trabalho forçado, trabalho infantil, tráfico humano e exploração sexual.

É essencial não compactuar com quaisquer comportamentos discriminatórios, especialmente em processos de entrevista e recrutamento, acesso à formação, progressão na carreira, avaliação de desempenho e cessação do vínculo laboral.

Cada colaborador deve ser tratado com justiça e igualdade de oportunidades, promovendo o seu desenvolvimento profissional e pessoal através de incentivos à participação ativa e a programas de formação. As avaliações devem ser conduzidas de forma justa, clara e rigorosa, utilizando métodos que sejam previamente divulgados aos avaliados para garantir transparência e equidade.

Na Glantt Global acreditamos que um mundo de igualdade não é feito de pessoas iguais, mas de pessoas com direitos iguais para serem diferentes.

## 4.6 Proteção de dados pessoais

A Glantt Global está comprometida com o cumprimento da legislação sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Dispõe de manuais, políticas e procedimentos para gerir atividades de tratamento de dados pessoais, respeitando os direitos dos titulares, respondendo a solicitações e incluindo cláusulas específicas nos contratos. Estes documentos são atualizados regularmente para se adequarem às alterações internas e legislativas.

A Glantt Global nomeou uma encarregada de proteção de dados (DPO) para gerir e controlar a proteção de dados pessoais. As suas funções incluem organizar e gerir as atividades de tratamento, designar responsáveis, supervisionar o cumprimento da lei, coordenar avaliações de impacto e atuar como ponto de contacto com a CNPD e partes interessadas. Os titulares de dados podem solicitar o acesso à informação, retificação, limitação do tratamento, portabilidade e esquecimento/destruição dos seus dados.

A Glantt Global compromete-se a proteger toda e qualquer informação confidencial, em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, e a garantir o direito à privacidade de cada colaborador. É assegurado o sigilo na recolha, processamento, armazenamento e transferência de dados pessoais de colaboradores, fornecedores, clientes ou outras partes interessadas, e o acesso a esses dados é feito de forma legítima, solicitando-se autorização sempre que necessário.

## 4.7 Cumprimento das normas financeiras

Os colaboradores da Glantt Global devem cumprir rigorosamente os procedimentos estabelecidos para a prevenção e deteção de práticas ilegais em matérias financeiras e contabilísticas, incluindo o branqueamento de capitais.

É fundamental assegurar a fidedignidade e precisão dos registos contabilísticos das diferentes entidades do Grupo,

garantindo a transparência e a integridade na sua contabilidade e nas operações financeiras que realizam.

## 4.8 Respeito pelas normas de concorrência

Os colaboradores da Glantt Global devem garantir a estrita observância de toda a legislação sobre concorrência que rege as suas operações, evitando abusar de qualquer posição dominante que possam deter nos mercados.

É imperativo não induzir clientes ou concorrentes a violar contratos com terceiros e abster-se de obter acesso ilícito a informações confidenciais ou de utilizar meios desleais para obter vantagens competitivas.

Além disso, é crucial evitar qualquer comportamento anticompetitivo, como acordos ou ações conjuntas com concorrentes para fixar preços, manipular concursos de oferta, dividir mercados ou clientes, limitar a distribuição ou estabelecer preços mínimos de revenda. Os colaboradores devem evitar prestar declarações falsas, enganosas ou depreciativas sobre a concorrência, e abster-se de qualquer outra atividade ou prática inaceitável que possa prejudicar a reputação da Glantt Global.

O cumprimento das leis de concorrência e *antitrust* aplicáveis é obrigatório em todos os países onde o Grupo opera, assegurando uma competição justa e ética.

## 4.9 Segurança e saúde no trabalho

A Glantt Global mantém um firme compromisso com o cumprimento das normas relativas à prevenção de riscos laborais e com a melhoria contínua dos sistemas de gestão desses riscos. Dispõe de manuais, protocolos, planos e recomendações que visam evitar riscos laborais e promover o bem-estar dos seus colaboradores no ambiente de trabalho, com enfoque para os riscos relacionados com a carga física, condições ambientais e aspetos psicossociais.

Os colaboradores da Glantt Global devem cumprir rigorosamente as regras de segurança e saúde no trabalho, mantendo um firme compromisso com as normas de prevenção de riscos laborais e a melhoria contínua dos sistemas de gestão desses riscos. Além disso, é estritamente proibido possuir, distribuir, usar ou

transacionar substâncias ilegais nas instalações da Glantt Global, assim como desempenhar funções sob o efeito de drogas ou álcool.

O bem-estar dos colaboradores é de importância fundamental para a Glantt Global, sendo essencial criar um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, promovendo a partilha de informações, o espírito de equipa e a ajuda mútua para alcançar objetivos comuns.

## 4.10 Responsabilidade ambiental

Os colaboradores devem integrar práticas sustentáveis em todas as operações e atividades, promovendo um impacto ambiental reduzido e fomentando uma cultura de sustentabilidade que envolve todos os colegas e parceiros. O compromisso com a responsabilidade ambiental é parte integrante da nossa estratégia de longo prazo, refletindo-se em ações que contribuem para a preservação do meio ambiente e o bem-estar das comunidades onde operamos.

Os colaboradores devem atuar de forma a reduzir a pegada de carbono da empresa, adotando medidas para a diminuição das emissões de gases de efeito de estufa e promovendo o uso de fontes de energia renováveis, sempre que possível. Os processos operacionais devem seguir critérios de eficiência para minimizar o impacto ambiental, como é o caso da otimização de rotas ou a eficiência nas deslocações, contribuindo para uma redução significativa das emissões.

A gestão dos recursos naturais deve ser realizada de forma consciente e racional, implementando práticas que garantam a utilização eficiente de água e energia, bem como a promoção da reciclagem e reutilização de materiais.

A minimização de resíduos e poluição é uma prioridade, sendo promovidas políticas de redução, reutilização e reciclagem em todas as atividades. São seguidas diretrizes rigorosas para o manuseamento, armazenamento e descarte de substâncias potencialmente nocivas ao ambiente. A empresa adota medidas para reduzir a emissão de poluentes em todos os meios e promover a reciclagem de materiais, nomeadamente eletrónicos, com o objetivo de minimizar o impacto ambiental e promover práticas de descarte responsável.

A responsabilidade ambiental também se estende à nossa cadeia de fornecimento, onde realizamos um levantamento da maturidade ESG dos nossos fornecedores, promovendo práticas responsáveis e transparentes. Pretendemos incentivar os parceiros a cumprir os regulamentos ambientais e a adotar iniciativas de sustentabilidade, de forma a fortalecer as relações com base na confiança e no compromisso com o impacto positivo ao longo da cadeia de fornecimento.

#### 4.11 Utilização adequada dos recursos

Os colaboradores devem respeitar os direitos de autor e cumprir rigorosamente as leis e políticas relacionadas com o uso e a cópia dos programas informáticos utilizados na Glantt Global. É essencial utilizar os equipamentos e sistemas corporativos exclusivamente para fins profissionais e relacionados com a função desempenhada.

O uso pessoal deve ser minimizado e realizado apenas quando não interfere no cumprimento diligente e pontual das atividades e obrigações laborais, e sempre que não perturbe os demais colaboradores. Além disso, todo o correio eletrónico pessoal deve ser claramente identificado como tal.

É proibido transmitir qualquer conteúdo abusivo, violento, discriminatório ou ilícito através dos sistemas e equipamentos da Glantt Global. Os colaboradores não devem usar os recursos da empresa para enviar, receber, recuperar ou armazenar informações abusivas, agressivas, sexuais, discriminatórias ou ofensivas, nem conteúdo que envolva risco de disseminação de vírus ou que possa causar danos ou acarretar responsabilidade à Glantt Global.

#### 4.12 Comunicação verdadeira e íntegra

Os colaboradores da Glantt Global têm a responsabilidade de representar a Glantt Global com integridade, protegendo sua reputação como uma organização ética e de confiança. É fundamental que todas as comunicações sobre os produtos, serviços e preços sejam sempre verdadeiras, precisas e não enganosas, garantindo uma apresentação honesta e clara ao público e aos clientes.

Além disso, ao promover os benefícios dos produtos ou serviços Glantt Global, é essencial evitar declarações que

possam depreciar ou falsamente representar a concorrência. A publicidade comparativa deve ser conduzida de maneira justa e transparente, sem recorrer a informações enganosas ou injustas, e sempre com suporte científico quando necessário. Estas práticas ajudam a manter a integridade da Glantt Global e promovem uma competição saudável no mercado.

Os colaboradores da Glantt Global devem ainda respeitar rigorosamente as diretrizes internas com respeito a publicações oficiais nas redes sociais e para a comunicação com os órgãos de comunicação social. É essencial cumprir com os deveres de lealdade, confidencialidade e urbanidade, garantindo que todas as comunicações e publicações sejam respeitadas e apropriadas.

É imperativo evitar comportamentos que possam ser ofensivos, discriminatórios, difamatórios ou impróprios. Além disso, os colaboradores devem assegurar que não violam o dever de confidencialidade nem prejudiquem o prestígio e a reputação da Glantt Global em quaisquer publicações pessoais ou declarações feitas aos órgãos de comunicação social. A manutenção de um padrão elevado de conduta é fundamental para preservar a imagem e a integridade da Glantt Global.

## 5. Compromisso contínuo

A atividade da Glantt Global visa proporcionar aos clientes soluções da mais alta qualidade e de valor acrescentado na globalidade dos serviços oferecidos, baseados em princípios éticos e de conduta, com o máximo compromisso com os interesses de todas as partes.

Para tal, comprometemos-nos:

### 5.1. Com a comunidade

- ✓ Promover e participar em iniciativas que estimulem a consciência social de todos;
- ✓ Manter uma relação de proximidade com o intuito de conhecer as necessidades da comunidade, com respeito pela sua integridade cultural e procurando contribuir para a melhoria das condições de vida das populações;
- ✓ Procurar a eficiência energética e ajudar na implementação de estilos de vida mais sustentáveis;
- ✓ Promover o desenvolvimento sustentável, integrando preocupações ambientais no crescimento económico e na evolução das gerações futuras;
- ✓ Garantir que qualquer informação divulgada através dos meios de comunicação social, assume carácter informativo e verdadeiro e respeita os parâmetros culturais e éticos da comunidade e a dignidade da pessoa humana.

### 5.2. Com os acionistas e sócios

- ✓ Atuar com o intuito de gerar valor para o acionista e promover os interesses dos sócios;
- ✓ Defender os interesses dos acionistas e dos sócios;
- ✓ Transmitir toda a informação necessária, de forma clara, verdadeira e inteligível a todos os acionistas e sócios, promovendo uma decisão livre e esclarecida;
- ✓ Adotar os melhores standards de governação societária.

### 5.3. Com os clientes

- ✓ Tratar os clientes com profissionalismo, respeito e lealdade;
- ✓ Distribuir bens e prestar serviços de qualidade;

- ✓ Facultar informações necessárias, verdadeiras e claras, em tempo útil, para que a decisão do cliente seja livre e esclarecida;
- ✓ Cumprir escrupulosamente as condições assumidas e contratadas.

### 5.4. Com os fornecedores

- ✓ Adotar critérios claros, transparentes e imparciais na escolha dos fornecedores;
- ✓ Tratar respeitosamente todos os fornecedores;
- ✓ Cumprir de forma pontual todos os compromissos assumidos;
- ✓ Escolher os fornecedores que adotem padrões elevados de condições de trabalho, saúde, segurança e bem-estar dos seus colaboradores, de gestão ambiental ou que se comprometam a adotar tais medidas;
- ✓ Assegurar o cumprimento de padrões de ética e de conduta do presente Código;
- ✓ Garantir que todos os contratos celebrados são previamente revistos pelo Departamento Jurídico antes de assinados, com vista a garantir a sua legalidade e adequação aos princípios estabelecidos no presente Código.

### 5.5. Com os colaboradores

- ✓ Respeitar e incentivar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- ✓ Assumir um comportamento cordial e respeitoso, assente na cooperação e na comunicação clara e verdadeira;
- ✓ Não tolerar quaisquer comportamentos de assédio moral ou sexual, de abuso, físico ou verbal, com objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger, afetar a dignidade e que possam contribuir para um ambiente de trabalho hostil ou ofensivo, intimidante, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- ✓ Atuar com cortesia, dignidade e respeito, independentemente da etnia, do sexo, da idade, da situação física, do estado civil, da orientação sexual ou da confissão religiosa;
- ✓ Guardar reserva quanto à intimidade da vida privada dos colaboradores;
- ✓ Tratar todos os colaboradores com justiça e igualdade de oportunidades, garantindo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, assumindo o

cumprimento contínuo do Plano para a Igualdade de Género em vigor;

- ✓ Implementar um plano abrangente de formação contínua, abrangendo uma variedade de áreas relevantes para o seu desenvolvimento profissional e organizacional.

## 6. Incumprimento

É da responsabilidade de cada Colaborador conhecer e cumprir com as normas, princípios e diretrizes de atuação, estabelecidos no presente Código.

O seu cumprimento e os deveres estipulados, são, com as necessárias adaptações, igualmente aplicáveis aos procuradores, bem como a mandatários e a prestadores de serviços que estejam, de alguma forma, titulados para agir em nome das entidades da Glantt Global, como em viagens de negócios, reuniões, conferências e formações.

Qualquer comportamento violador das normas estabelecidas no presente Código pode resultar em graves e adversas consequências para a Glantt Global, incluindo danos reputacionais. Tais comportamentos terão como consequência, todas e quaisquer ações corretivas julgadas adequadas, bem assim como as ações disciplinares aplicáveis às infrações nos termos da legislação em vigor, e como tal, devem ser prontamente comunicadas pelos Colaboradores que delas tomem conhecimento.

A comunicação deve ser realizada através dos **Canais de Denúncia Interna e de Participação de Irregularidades da Glantt Global**, disponibilizados no *site* corporativo através do seguinte *link* <https://Glantt.Global.whistlelink.com>, sendo garantida a proteção contra atos de retaliação e de que o processo será conduzido de forma confidencial.

Para mais informações a este respeito, poderá consultar o Regulamento dos Canais de Denúncia Interna e de Participação de Irregularidades da Glantt Global, disponível no *link* acima indicado.

O colaborador que incorra na violação deste Código de Conduta ou das demais normas internas ou legais aplicáveis, poderá incorrer em:

- ✓ **Responsabilidade disciplinar**, podendo, inclusivamente, ser alvo de aplicação de sanção de despedimento com justa causa, verificados que estejam os respetivos pressupostos;
- ✓ **Responsabilidade civil**, nos termos gerais legalmente aplicáveis;
- ✓ **Responsabilidade penal**, nos termos gerais, caso a conduta integre um ilícito típico legalmente previsto, designadamente às sanções criminais elencadas no **Anexo I** deste Código.

Os fornecedores e os prestadores de serviços a quem este Código seja aplicável, estão sujeitos às medidas ou sanções estabelecidas contratualmente ou outras que decorram de decisão da Glantt Global.

### 6.1 Sanções Disciplinares Aplicáveis

Sempre que a Glantt Global tenha conhecimento de quaisquer comportamentos suscetíveis de constituir uma violação das regras previstas neste Código, será instaurado o competente procedimento disciplinar tendente à aplicação de uma das sanções legalmente previstas, ou, caso seja necessário, um inquérito prévio. Os colaboradores visados por ação disciplinar têm, nos termos legais, o direito ao contraditório.

De acordo com a legislação vigente, no âmbito do exercício do poder disciplinar, a Glantt Global pode aplicar as seguintes sanções aos seus colaboradores:

- ✓ Repreensão;
- ✓ Repreensão registada;
- ✓ Sanção pecuniária;
- ✓ Perda de dias de férias;
- ✓ Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;



- ✓ Despedimento com justa causa (despedimento sem direito a indemnização ou compensação).

Respeitando os direitos e os princípios vigentes, as entidades da Glantt Global reservam-se o direito de realizar todas e quaisquer diligências instrutórias que tiverem por necessárias ou convenientes com vista ao apuramento dos factos. A informação recolhida no âmbito do apuramento dos factos será tratada e arquivada em conformidade com a legislação aplicável em matéria de proteção e tratamento de dados pessoais.

## **7. Aprovação e vigência**

A aprovação do Código de Conduta e Ética Profissional compete ao Conselho de Administração da Glantt Global, S.A., sendo aplicável a todas as entidades que integram a Glantt Global.

O presente documento entra em vigor imediatamente após a sua aprovação.

## 8. Divulgação e atualização

Este Código, bem como as suas sucessivas alterações, revisões ou atualizações, serão divulgadas na intranet e no site corporativo, sendo disponibilizado a todos os Colaboradores em formato impresso e/ou digital.

Os colaboradores deverão assinar uma declaração a confirmar que receberam, leram e compreenderam o presente Código, e que se obrigam a cumprir e a fazer cumprir as suas disposições, de acordo com o modelo constante do **Anexo II** ao presente documento.

O presente Código de Conduta **é obrigatoriamente revisto a cada 3 (três) anos** a contar da última revisão ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária das entidades da Glantt Global que justifique a revisão dos princípios, valores e regras de atuação de todos os seus dirigentes e colaboradores em matéria de ética profissional.

## 9. Anexos

- **ANEXO I** - Sanções Criminais Associadas a Atos de Corrupção e Infrações Conexas;
- **ANEXO II** – Declaração de Conhecimento e de Compromisso de Cumprimento.

## Anexo I

### Sanções Criminais Associadas a Atos de Corrupção e Infrações Conexas

#### i. Corrupção Ativa – artigo 374.º do Código Penal

- ✓ Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, com a finalidade da prática de um ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela aceitação, é punido com pena de prisão de um a cinco anos. A tentativa é punível se o respetivo crime consumado corresponder a pena superior a 3 anos de prisão, sendo a pena reduzida de um terço no seu limite máximo e a um quinto no seu limite mínimo.
- ✓ Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, a conduta é punível com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. A tentativa é punível, sendo a pena de prisão reduzida de um terço no seu limite máximo e o seu limite mínimo legal reduzido a um mês e a pena de multa reduzida de um terço no seu limite máximo e o seu limite mínimo reduzido a 10 dias de multa (cada dia de multa corresponde a uma quantia entre 5€ e 500€).

Exemplos:

*Um dirigente ou colaborador de uma pessoa coletiva paga determinada quantia a um funcionário de uma entidade pública para adjudicação de um contrato ou a obtenção de uma licença em violação do concurso público ou das regras legais aplicáveis.*

*Um dirigente ou colaborador de uma pessoa coletiva promete pagar determinada quantia a um funcionário de uma entidade pública para agilizar a apreciação de determinada pretensão.*

#### ii. Oferta Indevida de Vantagem – artigo 372.º, n.º 2, do Código Penal

- ✓ Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário público, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias.
- ✓ Não serão puníveis as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

*Exemplo: No período do Natal, um dirigente ou colaborador de uma pessoa coletiva dá um presente de valor elevado a um funcionário público que desempenha funções relevantes no âmbito da fiscalização da atividade desenvolvida pela empresa.*

#### iii. Tráfico de Influência – artigo 335.º do Código Penal

- ✓ Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, é punido:
  - Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;
  - Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

- ✓ Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior para os fins previstos na alínea a) é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

*Exemplo: Um dirigente ou colaborador de uma pessoa coletiva entrega uma quantia a um amigo de um funcionário público para que este interceda junto do funcionário para aprovação de um projeto submetido junto de uma entidade pública.*

#### iv. Corrupção Ativa com Prejuízo do Comércio Internacional – artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril

- ✓ Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

*Exemplo: Um dirigente ou colaborador de uma pessoa coletiva, através da celebração de um contrato de consultadoria celebrado com um terceiro, paga determinadas quantias cujo beneficiário final é um governante estrangeiro para adjudicação de um contrato nesse território.*

#### v. Corrupção Passiva no Setor Privado – artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril

- ✓ O trabalhador do setor privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com

pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

- ✓ Se o ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

✓

#### Exemplos:

*Um diretor de uma empresa do setor privado aceita uma quantia para adjudicação de um contrato com um fornecedor, à revelia das consultas realizadas ao mercado e em prejuízo da empresa e dos seus concorrentes.*

*Um colaborador disponibiliza informações comerciais, sob segredo ou reserva profissional, ao representante de uma empresa concorrente, mediante a promessa de um pagamento.*

#### vi. Corrupção Ativa no Setor Privado – artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril

- ✓ Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. A tentativa é punível, sendo a pena de prisão reduzida de um terço no seu limite máximo e o seu limite mínimo legal reduzido a 1 mês e a pena de multa reduzida de um terço no seu limite máximo e o seu limite mínimo reduzido a 10 dias de multa (cada dia de multa corresponde a uma quantia entre 5€ e 500€).

- ✓ Se a conduta visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias. A tentativa é punível, sendo a pena reduzida de um terço no seu limite máximo e a um quinto no seu limite mínimo.

## Exemplos:

*Um dirigente ou colaborador de uma pessoa coletiva oferece uma quantia a um diretor de uma empresa cliente para obter a adjudicação de um contrato, à revelia das consultas realizadas ao mercado e em prejuízo daquela empresa e dos seus concorrentes.*

*Um dirigente ou colaborador de uma pessoa coletiva do setor privado promete um pagamento ao um colaborador de uma empresa concorrente para que este disponibilize informações comerciais, sob segredo ou reserva profissional para obtenção de vantagens sobre a concorrência.*

## **vii. Oferta Indevida de Vantagem - artigo 16.º, n.º 2, da Lei n.º 34/87, de 16 de julho (Crimes da Responsabilidade de Titulares de Cargos Políticos)**

- ✓ Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político ou alto cargo público, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.
- ✓ Excluem-se do número anterior as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

*Exemplo: Um dirigente ou colaborador de uma pessoa coletiva oferece a um ministro um presente no valor de 5.000,00 €, não lhe sendo devido qualquer pagamento.*

## **viii. Corrupção Ativa – artigo 18.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho (Crimes da Responsabilidade de Titulares de Cargos Políticos)**

- ✓ Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político ou alto cargo público, ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários

aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.

- ✓ Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não for devida o agente é punido com pena de prisão até 5 anos.

*Exemplo: Um dirigente ou colaborador de uma pessoa coletiva paga determinada quantia a um ministro para a adjudicação de um contrato.*

## **ix. Branqueamento – artigo 368.º-A do Código Penal**

- ✓ Consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, dos factos ilícitos típicos de:
  - Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;
  - Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;
  - Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;
  - Associação criminosa;
  - Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas

com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;

- Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;
  - Tráfico de armas;
  - Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;
  - Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;
  - Contrabando, contrabando de circulação, contrabando de mercadorias de circulação condicionada em embarcações, fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;
  - Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;
  - Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;
  - E demais infrações referidas no n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 36/94, de 29 de setembro, e no artigo 324.º do Código da Propriedade Industrial, e dos factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a 6 meses ou de duração máxima superior a 5 anos, assim como os bens que com eles se obtenham.
- ✓ Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão de até 12 anos.
- ✓ Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

*Exemplo: Transferência ou conversão de uma quantia em numerário ou de um bem, obtida por si ou por terceiro, com o fim de dissimular a origem ilícita daqueles ou para evitar a responsabilização criminal. Por exemplo, celebração de um contrato para justificar um pagamento que não seria devido.*

## **x. Fraude na Obtenção de Subsídio ou Subvenção – artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro**

- ✓ Quem obtiver subsídio ou subvenção:
- Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;
  - Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;
  - Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas;
- Será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.
- ✓ Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.
- ✓ Se estes factos forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

## **xi. Desvio de Subvenção, Subsídio ou Crédito Bonificado – artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro**

- ✓ Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles



a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.

- ✓ Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.
- ✓ A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem superiores a 20.400,00 €.
- ✓ Se os factos previstos forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.

Será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.

- ✓ Se o agente, atuando pela forma descrita, obtiver crédito de valor superior a 20.400,00 €, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.

## **xii. Fraude na Obtenção de Crédito – artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84 de 20 de janeiro**

- ✓ Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:
  - Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;
  - Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;
  - Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido;

## Anexo II

### Declaração de Conhecimento e de Compromisso de Cumprimento

\_\_\_\_\_ **[nome]**, na qualidade de \_\_\_\_\_ **[cargo/função]** da Glantt Global, declaro que tomei conhecimento pleno e integral do **Código de Conduta e Ética Profissional da Glantt Global**, e que me comprometo, de forma livre e esclarecida, a desempenhar as minhas funções em conformidade com as regras, princípios e valores aí previstos, a cumprir os deveres decorrentes de tais normas e a observar rigorosamente todas as medidas e procedimentos implementados para o seu desenvolvimento.

Local, Data

---

Assinatura