



**PLANO DE PREVENÇÃO
DE RISCOS
DE CORRUPÇÃO
E INFRAÇÕES
CONEXAS
2024-2027**

ÍNDICE

1 INTRODUÇÃO *P. 03*

1.1 ENQUADRAMENTO

1.2 OBJETIVOS E ÂMBITO DE ATUAÇÃO

2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL *P. 04*

2.1 GRUPO BEL

2.2 ORGANOGRAMAS

3 ANÁLISE, AVALIAÇÃO E GESTÃO DO RISCO *P. 07*

3.1 METODOLOGIA

4 MATRIZ DE RISCOS E CONTROLOS *P. 10*

5 ACOMPANHAMENTO, CONTROLO, REVISÃO E PUBLICIDADE DO PPR *P. 14*

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS *P. 15*

7 ANEXOS *P. 16*



1 INTRODUÇÃO

1.1 ENQUADRAMENTO

O Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, é abrangente relativamente ao quadro de instrumentos promotores da ética e integridade e da prevenção e despiste da fraude e da corrupção nas organizações, abrangendo, de modo genérico, a escassez de transparência e os atos de má gestão.

O RGPC obriga à implementação de um Programa de Cumprimento Normativo (PCN) que, por seu turno, requer a implementação de instrumentos e medidas concretas que incluem, pelo menos, Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), Código de Conduta, Canal de Denúncia, Programa de Formação e nomeação de Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), medidas e instrumentos que o Grupo BEL aplica na íntegra.

1.2 OBJETIVOS E ÂMBITO DE ATUAÇÃO

O Grupo BEL, desenvolve as suas atividades com foco na ética, integridade, rigor e transparência, pelo que o presente PPR constitui um instrumento de gestão fundamental que permite reforçar e consolidar os procedimentos e mecanismos de prevenção e deteção da corrupção e infrações conexas.

O PPR identifica as principais áreas de atividade expostas a riscos de corrupção e infrações conexas e as medidas preventivas e corretivas consideradas necessárias para reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos nas situações identificadas. Tem como objetivo prevenir, detetar e sancionar condutas ilícitas levadas a cabo contra ou através de entidades do universo do Grupo BEL.

O PPR é aplicável nas empresas maioritariamente detidas e nas empresas participadas que não disponham de programa de cumprimento normativo próprio. Tem como destinatários os membros dos órgãos de administração, gestores, titulares de cargos de direção, trabalhadores e demais colaboradores, permanentes ou ocasionais, independentemente do seu vínculo jurídico.

2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

2.1. GRUPO BEL

Fundado em 2001, o Grupo BEL tem como missão “criar empresas de valor, com valores”. Dispõe de uma estrutura de governação composta pelo Conselho de Administração, Conselho Consultivo, Comissão Executiva, Comissão de ESG, Comissão de Ética e pelo Departamento de Compliance.

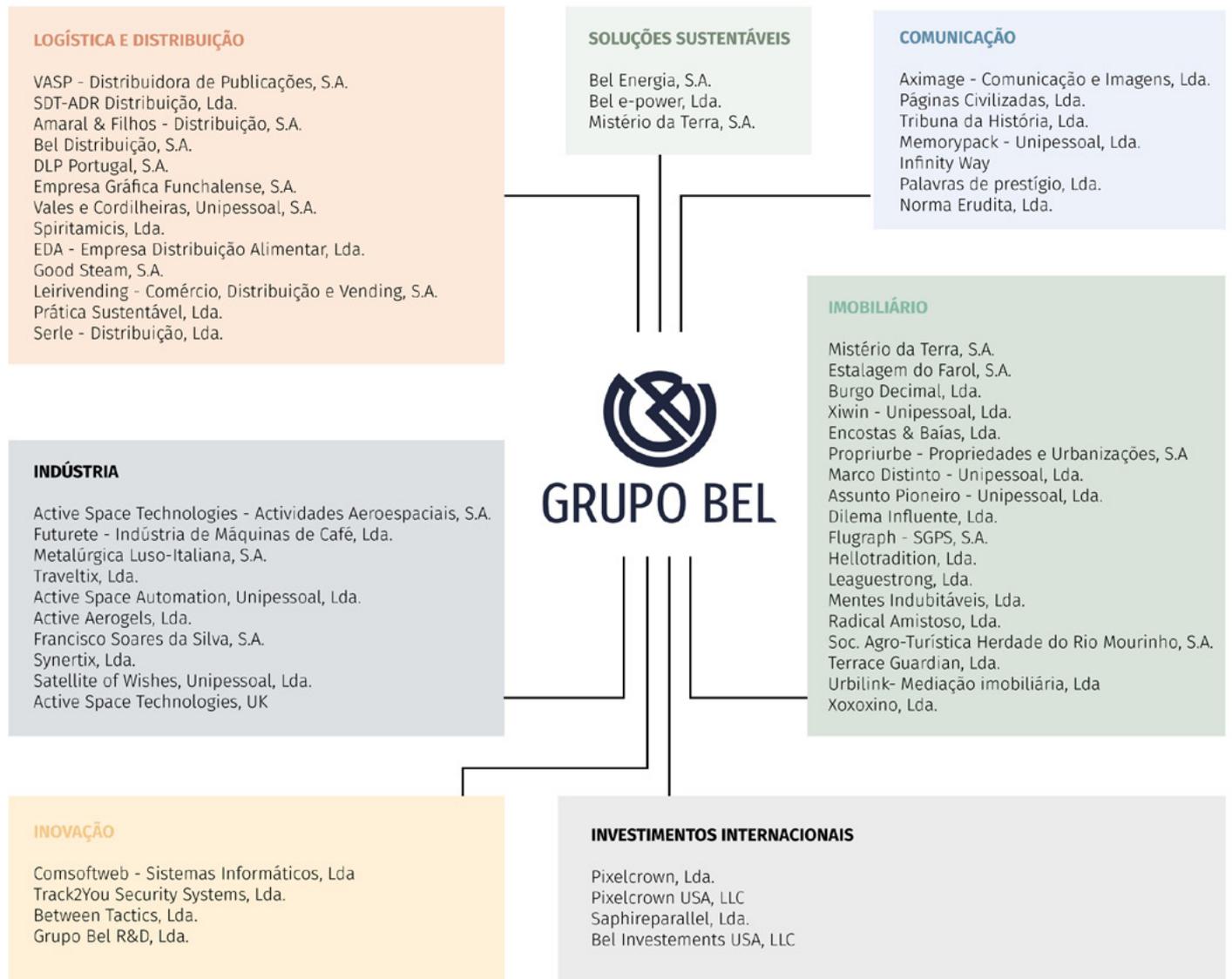
Atualmente, o Grupo BEL atua em seis áreas de negócio: Logística & Distribuição, Indústria, Inovação, Soluções Sustentáveis, Comunicação e Imobiliário, agregando um vasto conjunto de empresas com representação nacional e internacional.

Nos últimos anos, tem crescido exponencialmente através do desenvolvimento orgânico das suas empresas, mas também de importantes aquisições que fortalecem a sua consolidação. O investimento em novas áreas de negócio tem-se revelado fundamental e basilar para a evolução e diversificação no Grupo que, no entanto, pauta a sua conduta pelo crescimento sustentável e socialmente responsável em todas as suas áreas de atuação.

O Grupo BEL investe marcadamente na consolidação de cultura fundada em planeamento, estratégia e gestão do risco, de modo a edificar um ecossistema empresarial diferenciado, pautado por elevados padrões de ética, integridade e transparência em estrito alinhamento com o quadro legal vigente, mormente em matéria de corrupção ou infrações conexas. Como tal, em harmonia com os seus valores, assume o firme compromisso de trilhar caminho que permita alcançar nível de excelência na prevenção das causas e na mitigação de efeitos de atos capazes de infringir o sistema jurídico-penal vigente, sobretudo daqueles que se revelem suscetíveis de constituírem crimes de corrupção ou infrações conexas.

2.2 ORGANOGRAMAS

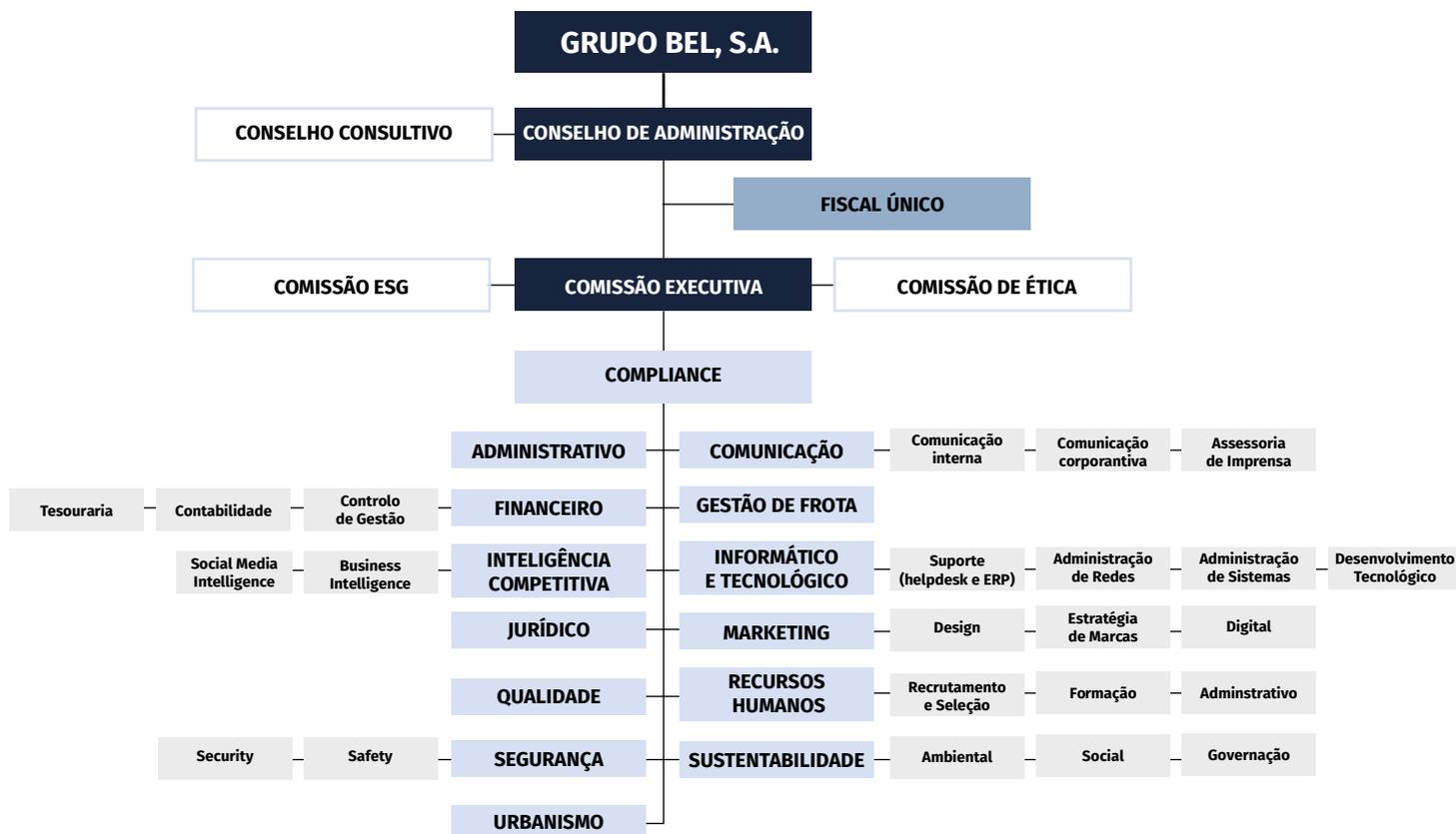
2.2.1 Organograma Empresarial - Áreas de Negócio



ORG.02.01

05 de julho de 2024

2.2.2 Organograma Organizacional - Grupo BEL, S.A.



ORG.01.03

17 janeiro 2024

3 ANÁLISE, AVALIAÇÃO E GESTÃO DO RISCO

Risco pode ser definido como a combinação da probabilidade de um acontecimento e das suas consequências ou o efeito da incerteza na consecução dos objetivos.¹

A análise de risco comporta a identificação dos riscos, com o objetivo de estabelecer o grau de exposição de uma organização ao elemento de incerteza, e a descrição dos riscos centrada na apresentação dos riscos identificados num formato estruturado, por exemplo, através de uma tabela. A avaliação de riscos é entendida como o processo geral de análise e estimativa de riscos. A gestão do risco é o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades, constituindo elemento central na gestão da estratégia de qualquer organização.²

Assim, a gestão de riscos está integrada na cultura da organização, conduzida pela direção de topo com envolvimento de todos os demais responsáveis de forma a aumentar a expectativa de sucesso empresarial.

3.1 METODOLOGIA

Os riscos mencionados e tratados no presente PPR respeitam, exclusivamente, a práticas de corrupção e infrações conexas, conforme tipologias e quadros sancionatórios descritos nos Anexos.

No sistema de governação corporativa do Grupo BEL, no que respeita a gestão de riscos, vigora o modelo designado por “três linhas de defesa”, asseguradas pela ação, respetivamente, dos órgãos de gestão operacional, compliance e auditoria.²

MODELO DE DEFESA

Linha de Defesa	Responsabilidades
Gestão operacional	Procedimentos a cargo dos responsáveis, “donos do risco”, que dispõem de <i>know-how</i> técnico e poder de decisão nas respetivas áreas de atividade. Identificam, analisam, avaliam e gerem riscos, propondo a sua inclusão no respetivo plano de gestão. Executam e monitorizam medidas suscetíveis de contribuir para a mitigação dos mesmos.
Compliance	Ações cooperativas destinadas a assegurar a conformidade ética, legal e regulamentar. Criação e implementação de procedimentos, metodologias, instrumentos, modalidades de controlo, orientação e apoio nas intervenções da “primeira linha”, promovendo melhoria contínua das práticas de gestão de riscos.
Auditoria interna	Medidas de controlo consubstanciadas em ações de avaliação, independente, a nível interno, com reporte ao órgão de gestão de topo, para melhoria contínua e apoio na consecução dos desígnios organizacionais.

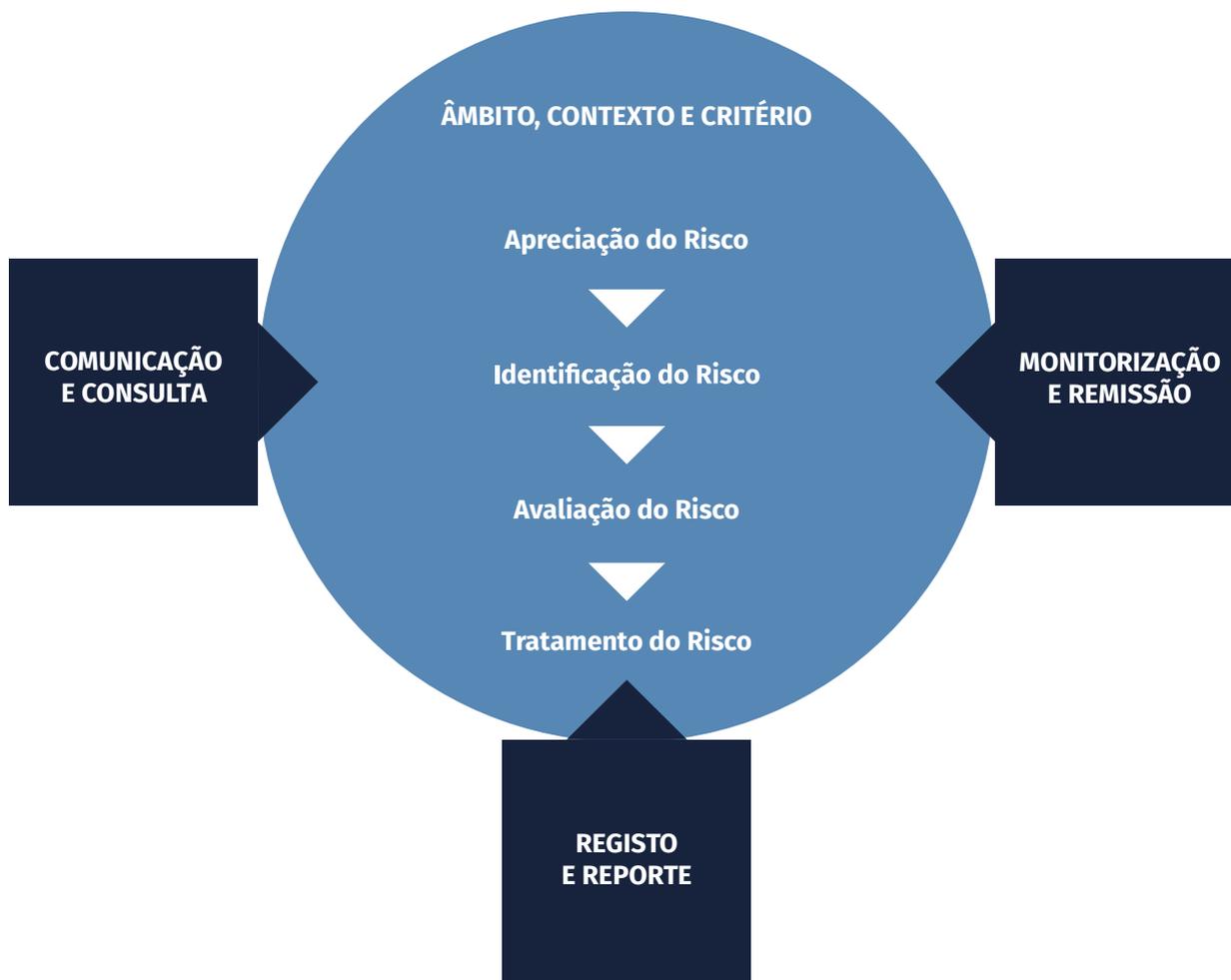
1) ISO/IEC Guide 73, NP ISO 31000 e NP ISO 9001.

2) Norma de Gestão de Riscos FEMA (Federation of European Risk Management Associations) e ISO/IEC Guide 73.

A partir da análise de contexto interno e externo, da experiência acumulada e das previsões anuais, o Grupo BEL define estratégias e objetivos que são monitorizados ao longo do ano numa perspetiva de gestão do risco.

Em conformidade com os normativos existentes, no início de cada ano, numa abordagem da gestão por processos, os “donos do risco”³ identificam no PPR os riscos existentes para que possam ser adotadas coerentes medidas de prevenção, deteção e mitigação.

PROCESSO DE GESTÃO (ISO 31000: 2018)



3) NP ISO 31000 e NP ISO 9001.

Os riscos de corrupção e infrações conexas são identificados, classificados em escalas⁴ e avaliados em matriz própria, de acordo com a probabilidade de ocorrência e potencial grau de impacto, de acordo com as tabelas seguintes.

	FRACA	MODERADA	ELEVADA
	1	2	3
PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	Reduzida probabilidade de ocorrência. O risco está associado a um processo esporádico.	Provável possibilidade de ocorrência. O risco está associado a um processo pontual.	O risco decorre de um processo corrente e frequente.
	FRACO	MODERADO	ELEVADO
	1	2	3
IMPACTO	O risco apresenta potencial para causar impacto limitado.	O risco pode comportar danos que afetam moderadamente a gestão normal de operações.	O risco afeta a integridade, com consequências a nível criminal, contraordenacional, disciplinar ou financeiro e/ou gera danos para a imagem, credibilidade e reputação.

Da conjugação das variáveis descritas resultam três níveis de risco: “fraco”, “moderado” ou “elevado”.

PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	FRACA	MODERADA	ELEVADA
IMPACTO			
FRACO	FRACO	FRACO	MODERADO
MODERADO	FRACO	MODERADO	ELEVADO
ELEVADO	MODERADO	ELEVADO	ELEVADO

4) ISO 31010

4 MATRIZ DE RISCOS E CONTROLOS

A Matriz de Riscos e Controlos resulta da identificação de um amplo conjunto de riscos assinalados na estrutura organizacional e empresarial do Grupo BEL, caracterizada pela heterogeneidade, complexidade e especificidades próprias nas diferentes atividades e áreas de negócio.

Os riscos identificados foram submetidos a análise para avaliação da probabilidade de ocorrência e do nível de impacto, definindo-se correspondentes ações preventivas e corretivas para cada um deles. São também mencionadas as pessoas ou entidades com a responsabilidade e a autoridade para gerir o risco, ou seja, os “donos do risco”.

MATRIZ DE RISCOS E CONTROLOS

Identificação de Riscos	Avaliação de Risco			Ações Preventivas e Corretivas (Implementadas e a Implementar)	Momento de execução	Dono do risco
	Probabilidade de ocorrência (Fraca, Moderada, Elevada)	Impacto (Fraco, Moderado, Elevado)	Nível de Risco (Fraco, Moderado, Elevado)			
Conhecimento insuficiente acerca da temática ética, corrupção e infrações conexas, designadamente conceitos, práticas e consequências; Cumprimento mitigado de leis, regulamentos, normas, princípios e valores do Código de Ética e Conduta e do Programa de Cumprimento Normativo, em geral.	M	M	M	Aumento do nível de literacia interna sobre a matéria; Formação específica e sensibilização de todos os colaboradores; Criação da Comissão de Ética e do Departamento de Compliance; Aprovação do Programa de Cumprimento Normativo; Nomeação do Responsável pelo Cumprimento Normativo; Revisão do Código de Ética e Conduta; Aconselhamento jurídico permanente.	jun /2024	Conselho de Administração; Todas as Empresas e Departamentos, maxime Jurídico e Compliance
Incumprimento incompleto de normas no âmbito da prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, nomeadamente no setor imobiliário, e das restrições legais aos pagamentos com numerário decorrentes da Lei Geral Tributária.	F	E	M	Aumento do nível de literacia interna sobre a matéria; Formação específica e sensibilização dos colaboradores; Verificação e controlo interno permanente. Interdição absoluta de pagar ou receber em numerário em transações de qualquer natureza que envolvam montantes iguais ou superiores a 3.000 euros ou 1.000 euros no pagamento/recebimento de faturas.	jun /2024	Conselho de Administração; Todas as Empresas; Departamentos Financeiro, Urbanismo, Jurídico e Compliance
Limitações de disponibilidade para a identificação, prevenção e gestão de riscos de corrupção e infrações conexas.	M	M	M	Assumir a gestão de riscos como elemento crítico da responsabilidade de órgãos de topo na promoção da integridade (<i>tone from the top</i>). Implementar sistemas de controlo interno baseados no risco.	jun /2024	Todos as Empresas e Departamentos
Exercício de influências, sobretudo devido ao relevante posicionamento do Grupo no meio empresarial, mediante ofertas/recebimentos ou promessa de benefícios indevidos em troca de vantagens ou favorecimentos em processos ou atividades internas e externas.	F	M	M	Aumento do nível de literacia interna sobre a matéria; Reforço na divulgação do Código de Ética e Conduta; Fixação de condições e limite de valor para de ofertas e recebimentos; Formação específica e sensibilização.	jun /2024	Conselho de Administração; Todas as Empresas e Departamentos
Lacunas no reporte ao Departamento de Compliance de todas as irregularidades e infrações ao Plano de Cumprimento Normativo em vigor.	M	M	M	Ações de sensibilização particularmente desenvolvidas junto das empresas e dos respetivos responsáveis operacionais.	jun /2024	Todas as Empresas e Departamentos, máxime Recursos Humanos e Jurídico
Excesso de "não conformidades" por se tratar do primeiro ano de implementação, aplicação e monitorização do Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas (PPR).	M	M	M	Aumento do nível de literacia interna sobre a matéria; Implementação da norma ISO 37001 que reforça a identificação de não conformidades e respetivo tratamento, de modo a melhorar o nível de cumprimento de normas, regras e procedimentos internos.	out /2024	Todas as Empresas e Departamentos, máxime Compliance

Identificação de Riscos	Avaliação de Risco			Ações Preventivas e Corretivas (Implementadas e a Implementar)	Momento de execução	Dono do risco
	Probabilidade de ocorrência (Frac, Moderada, Elevada)	Impacto (Frac, Moderado, Elevado)	Nível de Risco (Frac, Moderado, Elevado)			
Acordos, parcerias, contratos ou negócios com entidades de alta exposição ao risco, nomeadamente de âmbito político, religioso ou desporto de massas.	F	M	M	Avaliação cuidada e reforçada de quaisquer ações ou intervenções, implicando prévia aprovação por instâncias internas competentes; Reação imediata e assertiva perante qualquer situação dúbia ou suspeita. Afastamento de quaisquer favorecimentos ilegítimos.	jun /2024	Conselho de Administração; Todas as Empresas; Departamentos Jurídico e Compliance
Conflitos de interesses, privados ou pessoais, capazes de influenciar, direta ou indiretamente, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções.	F	M	F	Revisão do Código de Ética e Conduta com identificação de regras do Grupo quanto a a conflitos de interesses; Divulgação interna e externa do Código; Formação e sensibilização de todos os colaboradores.	jun /2024	Conselho de Administração; Todas as Empresas e Departamentos, máxime Compliance
Constrangimentos de planeamento; Grupo em constante crescimento e com níveis de imprevisibilidade elevados no desenvolvimento das atividades, com propensão elevada, devido à dimensão da rede de relações com stakeholders, para o estabelecimento de acordos decorrentes de oportunidades de negócio que surgem num curto intervalo de tempo.	M	M	M	Monitorização de um sistema de gestão da qualidade e implementação de um sistema de gestão de prevenção da corrupção (em conformidade com a ISO 9001 e a ISO 37001, respetivamente), com vista à melhoria contínua e à adoção de práticas de planeamento que carecem de uma análise de riscos e de eventuais desvios de forma sistemática.	out /2024	Conselho de Administração; Todas as Empresas e Departamentos, máxime Inteligência Competitiva e Qualidade
Problemas no controlo de quaisquer trabalhos ou operações em curso com implicações em matéria de corrupção e infrações conexas (por inerência da atividade).	M	M	M	Sensibilização dos colaboradores; crescente formalização e controlo da informação, melhoria da comunicação de políticas e procedimentos internos.	jun /2024	Todas as Empresas e Departamentos
Inexistência de procedimentos para seleção e avaliação de fornecedores com aplicação transversal no Grupo. Contratação de fornecedores sem consulta de mercado alargada a mais de uma entidade. Incumprimento de políticas, regras e procedimentos internos por fornecedores, clientes, parceiros ou outras partes interessadas.	F	E	M	Elaboração e aprovação de Política de Gestão de Fornecedores com descrição de procedimentos ou práticas destinadas a assegurar, em permanência, a consulta a potenciais fornecedores em momento que anteceda a aquisição de bens ou prestação de serviços, mediante critérios de imparcialidade, conformidade legal, qualidade percebida, confiança, preço, capacidade de inovação e resposta com observância da norma ISO 9001. Comunicação de políticas e regras específicas às partes interessadas. Sensibilização permanente e registo de não conformidades com identificação, análise de causas e acompanhamento efetivo.	jun /2024	Todas as Empresas e Departamentos, máxime Qualidade e Financeiro
Envolvimento em práticas de comércio não justo devido à elevada capacidade de negociação com entidades que são, simultaneamente, clientes e fornecedores (risco de práticas de comércio abaixo dos valores justos com o intuito de ganhar quota de mercado).	F	M	F	Definição de um conjunto de práticas internas que promovam a garantia e a segurança de um estabelecimento de relações entre entidades assente na independência e nas práticas justas de mercado, nomeadamente: sensibilização dos colaboradores; cultura de formalização dos resultados de reuniões entre o Grupo BEL e as entidades parceiras/ clientes/ fornecedores; reforço das auditorias internas (por força, também, dos sistemas de gestão implementados).	jun /2024	Conselho de Administração; Todas as Empresas; Departamento de Sustentabilidade
Dependência de um único fornecedor, ou grupo de fornecedores, na aquisição de bens ou prestação de serviços específicos.	M	E	E	Nas áreas com atividade caracterizada por elevada expertise e diferenciação no mercado (ex.: aeronáutica/engenharia espacial), deve ser estimulada uma cultura de permanente proatividade em busca de alternativas que minimizem o risco. Os contratos com os fornecedores devem ser também revistos com frequência adequada de forma a garantir uma boa gestão das relações entre as partes.	jun /2024	Todas as Empresas com áreas de negócio diferenciadas no mercado
Compras diretas por cada empresa ou Departamento sem prévia fixação dos limites de valores autorizados a cada nível e inexecução de procedimentos formais uniformes, além de critério de dupla verificação.	M	M	M	Elaboração e implementação de Política de Fornecedores e Compras Responsáveis com procedimentos mandatários na contratação de fornecedores, impondo limites financeiros e definição das entidades com funções e níveis de responsabilidades em matéria de aprovação, contratação e pagamentos de despesas, a diferentes níveis, máxime do Conselho de Administração. Alargamento de conteúdos no Manual de Perfil e Funções. Centralização das compras.	out /2024	Todas as Empresas; Departamentos que efetuam compras e pagamentos, máxime Financeiro. Departamento de Qualidade
Insuficiência no automatismo de elaboração de reportings/verificações de ameaças à independência/confirmação de pagamentos (softwares de gestão interna).	M	M	M	Sensibilização do capital humano, nas suas diferentes responsabilidades funções, sendo todos convocados a fazer verificação do trabalho de forma diligente e intensiva.	jun /2024	Departamento Informático e Tecnológico

Identificação de Riscos	Avaliação de Risco			Ações Preventivas e Corretivas (Implementadas e a Implementar)	Momento de execução	Dono do risco
	Probabilidade de ocorrência (Frac, Moderada, Elevada)	Impacto (Frac, Moderado, Elevado)	Nível de Risco (Frac, Moderado, Elevado)			
Favorecimento ilegítimo na seleção e contratação de recursos humanos.	F	F	F	Implementação de procedimento de <i>due diligence</i> relativo à contratação de recursos humanos, incluindo a definição de critérios e métodos para seleção de candidatos; Avaliação dos candidatos envolvendo várias fases com triagem independente da seleção e realização de entrevistas; Exigência de fundamentação de propostas de recrutamento; Registo das decisões de contratação.	out /2024	Departamento Recursos Humanos
Acumulação de tarefas com monopolização de assuntos, não estratégicos, por concentração em número reduzido pessoas.	M	M	M	Repartição e delegação de tarefas e novas contratações sempre que adequado.	jun /2024	Todas as Empresas; Departamento Recursos Humanos
Deficiências no registo de informação confidencial nas bases de dados dos colaboradores e vulnerabilidades no sistema de arquivo, físico e digital.	F	E	M	Segregação nas funções de recolha e de introdução de dados nas respetivas bases; Cruzamento de informação e realização de testes. Implementação de sistema de autenticação e restrição de acessos às bases de dados; Arquivo exclusivamente digital.	jun /2024	Departamento de Recursos Humanos e Informático e Tecnológico
Práticas laborais geradoras de insatisfação devido a desajustamento em relação a expectativas dos colaboradores.	F	F	F	Aplicação de questionário de avaliação de satisfação dos colaboradores, de molde a assinalar e colmatar eventuais situações capazes de os conduzir a alternativas de atuação menos ética e transparente. Implementação de Política de Recursos Humanos que integre ações de responsabilidade social específicas para situações de vulnerabilidade.	out /2024	Departamento de Recursos Humanos
Processamento deficiente de remunerações e outros abonos.	F	M	M	Conferência dos dados inseridos no sistema informático e da informação intermédia e final pelos responsáveis; Análise da variação e validação das remunerações face ao processamento anterior.	jun /2024	Departamento de Recursos Humanos
Obtenção de vantagem indevida por pessoas que exercem funções em setores mais específicos, de elevado <i>know-how</i> técnico, sensíveis, raros ou valiosos.	F	E	M	Gestão de contratos inteiramente congruente com as exigências das funções; Revisão frequente dos contratos para salvaguardada da propriedade intelectual, confidencialidade e outros direitos da organização; Realização de auditorias frequentes que abrangem a verificação de cumprimento de procedimentos internos.	out /2024	Áreas de Negócio Inovação e Indústria; Departamento Jurídico; Recursos Humanos;
Uso de informação ilegítima, imprecisa, inexata ou incorreta, sobretudo de índole técnico-científica.	F	F	F	Garantia de implementação de procedimentos rigorosos na gestão de carreiras e acompanhamento de interesses dos colaboradores, assegurando interesse permanente em especializações, pesquisa, estudos e testes, assim como um contacto permanente com o mercado, tecnologia de ponta ou qualquer inovação.	out /2024	Áreas de Negócio Inovação e Indústria
Imperfeições na parametrização do software do Sistema Integrado de Gestão Empresarial.	F	M	F	Dupla verificação frequente da informação registada, nomeadamente pagamentos a fornecedores e processamento salarial. Gestão precisa dos níveis de privilégio. Verificação recorrente dos utilizadores com acesso aos diversos módulos.	jun /2024	Departamento Financeiro; Informático e Tecnológico
Lacunas na qualidade da informação contabilística; Erro ou falhas na preparação das demonstrações financeiras por não incluírem dados suficientes e/ou fiáveis.	F	M	F	Acompanhamento e monitorização contínua da execução das tarefas; Intervenção efetiva de Contabilista Certificado, Revisor Oficial de Contas e Auditoria Externa.	jun /2024	Departamento Financeiro
Contabilização de faturas sem validação adequada.	F	M	F	Formalização progressiva de procedimentos internos, incluindo os de validação das faturas.	jun /2024	Departamento Financeiro

Identificação de Riscos	Avaliação de Risco			Ações Preventivas e Corretivas (Implementadas e a Implementar)	Momento de execução	Dono do risco
	Probabilidade de ocorrência (Fraca, Moderada, Elevada)	Impacto (Fraco, Moderado, Elevado)	Nível de Risco (Fraco, Moderado, Elevado)			
Lacunas na qualidade da informação contabilística; Erro ou falhas na preparação das demonstrações financeiras por não incluírem dados suficientes e/ou fiáveis.	F	M	F	Acompanhamento e monitorização contínua da execução das tarefas; Intervenção efetiva de Contabilista Certificado, Revisor Oficial de Contas e Auditoria Externa.	jun /2024	Departamento Financeiro
Contabilização de faturas sem validação adequada.	F	M	F	Formalização progressiva de procedimentos internos, incluindo os de validação das faturas.	jun /2024	Departamento Financeiro
Formalização exígua de acordos realizados com fornecedores em quadros de consumos elevados (ex.: compra de combustíveis).	F	M	F	Garantia da formalização de acordos e resultados de negociações efetuadas (ex.: formalização via e-mail após a realização das reuniões).	jun /2024	Todas as Empresas; Departamento Gestão de Frota
Quebra de deveres funcionais que afetem a confidencialidade, integridade e disponibilidade de informação, fora do domínio público, respeitante a factos ou pessoas envolvidas nas atividades do Grupo, incluindo a divulgação não autorizada de informação sensível por erro ou desconhecimento, falha, perda, alteração ou registo indevido ou incorreto de informação em bases de dados, inexatidão e desatualização dos conteúdos na internet ou outras publicações.	F	F	F	Implementação de práticas de conformidade com o Regulamento Geral sobre Proteção de Dados. Sensibilização dos colaboradores através de ações combinadas. Observância de medidas conducentes a prevenir a quebra de sigilo. Acompanhamento e supervisão do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes a cada função. Acompanhamento sistemático dos conteúdos disponibilizados. Coordenação, filtragem e revisão técnica da informação a prestar. Revisão das publicações pelos autores dos documentos a publicar.	jun /2024	Todas as Empresas e Departamentos, máxime Comunicação, Marketing, Recursos Humanos, Informático e Tecnológico
Elevada materialização documental e deficiente partilha de informação não confidencial ou resevada.	M	M	M	Reforço do Sistema de Gestão da Qualidade com procedimento obrigatório de informação documentada e padronização de registos e templates. Procedimento de gestão de não conformidades em monitorizado contínua.	out /2024	Todas as Empresas; Departamentos de Qualidade, Comunicação e Informático e Tecnológico
Furto, apropriação ou uso ilegítimo de quaisquer mercadorias, equipamentos ou bens pertencentes ao Grupo.	F	M	M	Controlo redobrado de stocks; Reforço das auditorias/inspeções a máquinas de vending. Verificações internas frequentes, sob registo; Vigilância pró-ativa.	jun /2024	Todas as Empresas; Todos os Departamentos, máxime Segurança
Abuso na utilização ou intervenções desnecessárias em quaisquer bens ou equipamentos próprios ou à guarda do Grupo, em benefício ou detrimento de interesses particulares e/ou coletivos.	M	M	M	Execução de atividades para controlo sistemático do estado dos bens ou equipamentos; Validação da realização de intervenções pelos vários níveis de responsabilidade;	jun /2024	Todas as Empresa; Todos os Departamentos, máxime Gestão de Frota, Informático e Tecnológico, Urbanismo
Vulnerabilidades nas infraestruturas tecnológicas críticas e na integridade dos sistemas de segurança da informação e do ciberespaço.	M	E	E	Formalização de procedimentos para atuação em caso de deteção de ameaças e reporte de incidentes de segurança e do ciberespaço; Backup contínuo da informação; Implementação de medidas de Disaster Recovery com Business Continuity; Reforço de sensibilização em procedimentos de gestão de acessos, utilizadores e passwords.	jun /2024	Todos as Empresa; Todos os Departamentos, máxime Gestão de Frota, Informático e Tecnológico, Urbanismo
Irregularidades ou infrações na candidatura para atribuição e/ou na gestão de financiamentos originários do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) envolvendo, predominantemente, o recurso intencional ao engano para obtenção de um benefício pessoal para si próprio ou para pessoa relacionada, singular ou coletiva, ou para terceiros ou ainda para infligir uma perda a outras pessoas.	F	E	M	Observância absoluta das regras constantes da legislação comunitária e nacional aplicável, nomeadamente no que respeita a corrupção e infrações conexas, e Orientações Técnicas da Estrutura de Missão Recuperar Portugal; Sistema reforçado de gestão e controlo interno, suportado em modelos adequados de monitorização e informação.	jun /2024	Todas as Empresas e Consórcios Envolvidos

5 ACOMPANHAMENTO, CONTROLO, REVISÃO E PUBLICIDADE DO PPR

Nos termos legais, a responsabilidade geral pela execução, controlo e revisão do PPR é assumida pelo RCN que exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória.

No Grupo BEL estão implementados mecanismos internos de controlo que abrangem os principais riscos de corrupção identificados no PPR e também procedimentos de avaliação prévia do risco relativamente a terceiros que ajam em seu nome, a fornecedores e a clientes.

O PPR é acompanhado e monitorizado continuamente, com ação participativa dos “donos do risco”, garantindo a aplicação das medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos nas situações identificadas e a identificar. Cumulativamente, são realizadas duas avaliações, anual e intercalar, em intervalos de tempo planeados, abril e outubro, respetivamente.

O PPR é revisto a cada 3 anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições, na estrutura orgânica ou societária que assim o justifique.

O Grupo BEL assegura a publicidade do PPR e dos relatórios de avaliação, fazendo-o através dos canais de comunicação internos e da página oficial na internet (<https://grupobel.pt/>) no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente PPR foi objeto de consulta prévia pelos responsáveis de cada estrutura que detêm a responsabilidade e a autoridade para gerir o risco (“donos do risco”) no universo do Grupo BEL que devem dar execução às ações preventivas e corretivas elencadas na Matriz de Riscos e Controlos, criando para tal os métodos e definindo os procedimentos que entenderem adequados, salvaguardando as estruturas hierárquicas existentes.

As Comissões de ESG e de Ética, após apreciação do teor do documento, emitiram parecer de concordância.

O PPR, aprovado pelo Conselho de Administração do Grupo Bel, S.A. em 26 de junho de 2024, entra em vigor na data da sua divulgação e publicação.

Qualquer assunto relativo ao PPR deverá ser endereçado para o RCN/Departamento de Compliance através do endereço eletrónico compliance@grupobel.pt.

7 ANEXOS

Anexo 1 - Quadro de infrações disciplinares para o setor privado e correspondente quadro sancionatório.

QUADRO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO SETOR PRIVADO
Violação dos deveres previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações) – a que podem / devem ser acrescidos outros eventuais deveres especiais ou deontológicos que estejam consagrados para determinados setores ou atividades
Deveres do trabalhador
Artigo 128.º
Deveres do trabalhador
<p>1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</p> <p>a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;</p> <p>b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;</p> <p>c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;</p> <p>d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;</p> <p>e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;</p> <p>f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;</p> <p>g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;</p> <p>h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;</p> <p>i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;</p> <p>j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.</p>
Outros deveres especiais (a acrescentar quando existam)
Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres
Artigo 328.º
Sanções disciplinares
<p>1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:</p> <p>a) Repreensão;</p> <p>b) Repreensão registada;</p> <p>c) Sanção pecuniária;</p> <p>d) Perda de dias de férias;</p> <p>e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;</p> <p>f) Despedimento sem indemnização ou compensação.</p> <p>2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.</p> <p>3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:</p> <p>a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;</p> <p>b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;</p> <p>c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.</p> <p>4 - Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.</p>

Anexo 2 - Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório

A tipologia criminal prevista no RGPC inclui diversos âmbitos e determinadas especificidades funcionais, que se incluem nas diversas grelhas deste Anexo.

As entidades e organizações destinatárias do RGPC devem considerar sobretudo as componentes que mais se relacionem com a sua natureza e funções.

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
ANEXO 2.1 Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subseqüentes alterações Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos (ver no final da tabela a norma interpretativa sobre o conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal)		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (art.º 373º)	1 - O funcionário que 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 a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos. 2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, 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, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a um funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
Peculato (art.º 375º)	1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções
Peculato de uso (art.º 376º)	1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda
Participação económica em negócio (art.º 377º)	1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos. 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias. 3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade
Concussão (art.º 379º)	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido
Abuso de poder (art.º 382º)	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros
Tráfico de influência (art.º 335º)	1 - 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, nacional ou estrangeira, é punido: a) 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; b) 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. 2 - 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: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço
Branqueamento (art.º 368º A)	1 - ... 2 - ... 3 - 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 reacção criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos. 4 - 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. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provém as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - ...	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais

Norma interpretativa do conceito de funcionário para efeito de aplicação da lei penal	
Artigo 386.º Conceito de funcionário	
1 - Para efeito da lei penal, a expressão funcionário abrange:	
a) O empregado público civil e o militar;	
b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;	
c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;	
d) Os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;	
e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;	
f) O notário;	
g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e	
h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.	
2 - Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.	
3 - São ainda equiparados ao funcionário, para efeitos do disposto nos artigos 335.º e 372.º a 374.º:	
a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;	
b) Os funcionários nacionais de outros Estados;	
c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;	
d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;	
e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência;	
f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.	
4 - A equiparação a funcionário, para efeito da lei penal, de quem desempenhe funções políticas é regulada por lei especial.	

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO previstos no art.º 3º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro		
ANEXO 2.2		
Crimes previstos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, com as subseqüentes alterações (altera o regime em vigor em matéria de infrações antieconómicas e contra a saúde pública)		
Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos de situações práticas
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art.º 36º)	<p>1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexactas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</p> <p>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexactas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. 2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.</p> <p>3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.</p> <p>4 - A sentença será publicada.</p> <p>5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:</p> <p>a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;</p> <p>b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;</p> <p>c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.</p> <p>6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.</p> <p>7 - O agente será isento de pena se:</p> <p>a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;</p> <p>b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.</p> <p>8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:</p> <p>a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;</p> <p>b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.</p>	Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de subsídio ou subvenção
Fraude na obtenção de crédito (art.º 38º)	<p>1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p>a) Prestar informações escritas inexactas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p>b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexactos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p> <p>c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.</p> <p>2 - Se o agente, actuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.</p> <p>3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa colectiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.</p> <p>4 - O agente será isento de pena:</p> <p>a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;</p> <p>b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.</p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>	Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de crédito
Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (art.º 37º)	<p>1 - 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.</p> <p>2 - 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.</p> <p>3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.</p> <p>4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.</p> <p>5 - A sentença será publicada.</p>	Aquele que deliberadamente der desaminho ou sentido diverso a subvenção ou subsídio que lhe tenha sido legalmente atribuída

ANEXO 3 - Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril
RESPONSABILIDADE PENAL POR CRIMES DE CORRUPÇÃO NO COMÉRCIO
INTERNACIONAL E NA ACTIVIDADE PRIVADA

Artigo 7.º Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional	<i>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 um a oito anos.</i>
Artigo 8.º Corrupção passiva no sector privado	<i>1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.</i>
Artigo 9.º Corrupção ativa no sector privado	<i>1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 2 - Se a conduta prevista no número anterior 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 cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 3 - Punição para a tentativa.</i>



Grupo Bel, S.A.



Rua Casal do Canas 14-3A
2790-204 Carnaxide | Portugal
T. +351 211 339 057
F. + 351 211 395 045



www.grupobel.pt