



Código de Conduta

- Política de Compliance
- Responsabilidade Social Corporativa

O nosso Código de Conduta

DOCUMENTO DE REFERÊNCIA DAS REGRAS DE CONDUTA QUE DEVEM SER OBSERVADAS POR TODOS

Este Código de Conduta faz parte da Carta Ética da Servier e define as regras de conduta comuns ao Grupo Servier que são aplicáveis a todos os colaboradores e a todas as pessoas que trabalham para a Servier ou em seu nome. Este documento será distribuído por todas as entidades da Servier e será aplicado por todos, preservando assim a relação de confiança com os nossos colaboradores e com todos os nossos interlocutores externos (doentes, parceiros, instituições de saúde, etc.).

Cada colaborador compromete-se a observar o nosso Código de Conduta no desempenho das suas atividades profissionais e, para tal, deve compreender, assimilar e aplicar as suas regras. O cumprimento e o compromisso de cumprir este Código de Conduta, bem como a promoção dos princípios que o sustentam, ajudam a garantir uma cultura de integridade nas nossas atividades empresariais e são um fator de sucesso a longo prazo.

O objetivo deste documento é ajudar cada colaborador da Servier a agir de acordo com os mais elevados padrões de integridade, de forma a prevenir, detetar e mitigar qualquer incumprimento dos princípios, leis e regulamentos e das políticas e procedimentos da empresa em vigor. Cada colaborador da empresa é responsável pelas suas ações, que contribuem para a reputação da nossa empresa e determinam a confiança depositada em nós pelos doentes e demais interlocutores.

Este Código de Conduta não substitui a legislação e regulamentação locais em vigor, que permanecem aplicáveis em todos os casos. Em caso de contradição entre o Código de Conduta e a legislação local esforçar-nos-emos por manter o mais elevado padrão de integridade.

O Código de Conduta será regularmente revisto por forma a ter em conta as alterações regulatórias, económicas ou organizacionais e também os códigos profissionais e os padrões de integridade esperados da nossa indústria.

Em linha com as recomendações da Agência Francesa Anticorrupção (AFA) – responsável pelo controlo da aplicação da Lei francesa *Sapin II* – este Código de Conduta ilustra através de exemplos as situações e os comportamentos proibidos.

As diretrizes estabelecidas neste Código de Conduta incluem as nossas regras de *Compliance* e os nossos princípios orientadores de responsabilidade social corporativa (RSC).

Qualquer incumprimento das regras definidas neste Código de Conduta pode resultar em sanções disciplinares, tal como previsto no Regulamento Interno das empresas francesas do Grupo ou nas normas de Direito Laboral aplicáveis nos países das nossas filiais.

Definições

Grupo

Todas as entidades jurídicas do Grupo Servier, independentemente da sua forma jurídica (filiais ou escritórios de representação), das suas atividades (I&D, fabrico, promoção, etc.) ou do país onde que estão localizadas.

Colaborador

Todas as pessoas que trabalham numa das entidades jurídicas do Grupo Servier, independentemente do tipo de contrato celebrado (prestadores de serviços, trabalhadores temporários, estagiários, consultores, etc.).

Parceiro de negócios

Um parceiro de negócios designa um terceiro (uma pessoa individual ou coletiva) com relações contratuais com a Servier para desempenhar uma atividade profissional relacionada com os interesses do Grupo.

Índice

O nosso Código de Conduta.....	2
Cumprimento das leis, regulamentos e códigos profissionais.....	5
Interações com Profissionais e Organizações de Saúde	6
Interações com grupos de Doentes	7
Prevenção de Corrupção e Tráfico de Influências	8
Prevenção de Conflitos de Interesses	10
Informação e Promoção.....	11
Cumprimento das Regras de Concorrência.....	12
Proteção de Dados Pessoais	13
Interações com os Nossos Parceiros	14
Interações com Autoridades Públicas	15
Cumprimento de Sanções Internacionais e Medidas de Embargo	16
Integridade Financeira.....	17
Linha de Ética da Servier	18
ANEXOS	19

Cumprimento das leis, regulamentos e códigos profissionais

Trabalhamos em estrito cumprimento das regras aplicáveis ao nosso sector de atividade (códigos profissionais, leis e regulamentos), a nível local, regional, nacional e internacional.

Comprometemo-nos a prosseguir as nossas atividades com o mais elevado nível de integridade em todos os países onde estamos presentes.

Comprometemo-nos a não nos envolver em quaisquer ações contrárias aos princípios legais. Este incumprimento exporia tanto a empresa como os seus colaboradores a sanções legais e financeiras ou a processos civis ou criminais. O que também iria prejudicar a imagem da nossa empresa.



Interações com Profissionais e Organizações de Saúde

Esforçamo-nos por respeitar a independência dos profissionais de saúde e das organizações de saúde com os quais interagimos, garantindo que não influenciemos as suas atividades ou decisões.

Quando necessitamos de recorrer aos serviços de um profissional de saúde ou de uma organização de saúde, formalizamos os termos da colaboração através de um contrato que estabelece o âmbito dos serviços prestados e a documentação necessária.

O recurso aos serviços de um profissional de saúde ou de uma organização de saúde deve ser legítimo e justificado pela finalidade científica, médica ou promocional pretendida. A escolha do profissional de saúde é efetuada de acordo com critérios objetivos, relacionados com a sua qualificação e competências como especialista, em conformidade com requisitos legítimos esperados.

Garantimos que a remuneração associada aos serviços prestados pelo profissional de saúde ou pela organização de saúde é razoável e reflete o valor de mercado.

Quando concedemos apoios no âmbito da hospitalidade, estes devem cumprir as leis e a regulamentação aplicáveis. Asseguramos que a hospitalidade satisfaz necessidades legítimas e documentadas, com um nível razoável, e que os pagamentos são feitos diretamente aos prestadores de serviços responsáveis pela organização do evento. Quando são convidados Profissionais de Saúde para um evento científico, comprometemo-nos a cumprir as leis, a regulamentação e os códigos em vigor no país onde o profissional de saúde exerce a sua atividade, mas também no país onde o evento tem lugar.

Cumprimos as leis que regulam a transparência das declarações relativas a pagamentos relacionados com as nossas interações com profissionais de saúde ou organizações de saúde.

Interações com grupos de Doentes

Interagimos com doentes e associações de doentes com integridade, respeito mútuo e transparência. Esforçamo-nos por salvaguardar a sua independência, evitando qualquer influência nas suas decisões ou atividades, e o nosso único objetivo é contribuir para o benefício médico do doente.

Cumprimos rigorosamente as obrigações de transparência previstas na legislação em vigor.

Formalizamos as nossas formas de interação através de acordos escritos, sendo a necessidade legítima justificada pela existência de um benefício para o doente, e que é claramente identificado.

Podem ser concedidos subsídios e donativos a pedido de doentes e de grupos de doentes, mas não podem constituir um incentivo à recomendação ou prescrição dos nossos medicamentos.

Qualquer compensação financeira que lhes seja concedida pelos serviços prestados deve ser razoável e refletir o valor de mercado do trabalho realizado, não podendo ter qualquer intuito promocional.

Em eventos científicos organizados por nossa iniciativa ou por terceiros, podemos pagar os seus custos de hospitalidade se for provado que existe interesse legítimo.

A informação trocada com doentes ou grupos de doentes diz respeito essencialmente ao conhecimento sobre doenças, questões sobre qualidade de vida e informação equilibrada e objetiva sobre os tratamentos disponíveis. Quando a informação diz respeito a medicamentos deve ser apresentada de forma factual e não com intuito promocional.



Prevenção de Corrupção e Tráfico de Influências

A **corrupção é definida** como uma ação através da qual uma pessoa num determinado cargo, público ou privado, procura ou aceita um presente, uma oferta ou uma promessa com o objetivo de realizar, atrasar ou abster-se de realizar um ato que, direta ou indiretamente, faça parte dos seus deveres. A corrupção inclui pagamentos conhecidos como pagamentos de facilitação, que consistem no pagamento de pequenas quantidades de dinheiro a funcionários públicos para obter, no decurso normal dos negócios, a execução de uma ação "de rotina" que o pagador tem o direito de esperar.

O **tráfico de influências é definido** como uma oferta ou a procura de uma vantagem indevida para que uma influência, real ou presumida, seja exercida com o objetivo de obter de uma pessoa com um cargo público ou privado (titular de uma autoridade pública ou investida de uma missão de serviço público ou investida de um mandato eletivo público), em Portugal ou no estrangeiro, ou numa organização internacional pública, um benefício indevido para o iniciador da ação ou para qualquer outra pessoa.

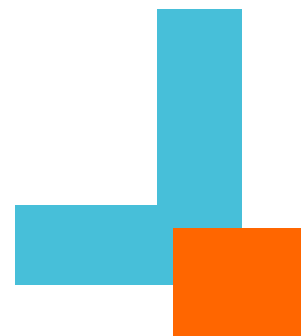
A Servier adota uma postura de tolerância zero face a quaisquer formas de corrupção ou tráfico de influências, públicas ou privadas, ativas ou passivas, diretas ou indiretas. Todas as formas de corrupção através de intermediários por meio de quantias pagas pela SERVIER são, por conseguinte, classificadas como atos de corrupção.

Exigimos que os nossos colaboradores nunca sugiram, forneçam, ofereçam ou aceitem benefícios indevidos (como um pagamento, uma oferta, um favor, um objeto de valor, etc.) com o objetivo de influenciar/ser influenciados por um funcionário público, uma autoridade pública ou um parceiro de negócios, para obter ou conservar uma vantagem comercial ou um benefício de qualquer espécie.

A corrupção e o tráfico de influência são considerados crime em muitos países. O incumprimento das leis anticorrupção é gravemente punido e pode resultar em multas pesadas e pena de prisão. Acarreta também graves consequências para a empresa, tanto económicas, como em termos de reputação. Os atos de corrupção distorcem o mercado e prejudicam os nossos doentes.

Os colaboradores têm de estar conscientes de que a intenção é importante, para a qualificação de um comportamento como crime. Um ato de corrupção pode ser imputado ao corruptor mesmo se a proposta de corrupção não tiver sido aceite, a sua mera sugestão é suficiente para constituir um crime. Para a pessoa que aceita uma oferta de corrupção, a sua conduta será qualificada como crime ainda que os atos praticados por essa pessoa sejam fúteis ou infrutíferos.

Em caso de incumprimento das regras anticorrupção (incluindo o tráfico de influências), os colaboradores do Grupo Servier responsabilizam a empresa e sujeitam-se à aplicação de sanções disciplinares, que podem resultar em despedimento e também em processos civis e penais. No que diz respeito a sanções disciplinares ver o Anexo I e, para sanções penais ver o Anexo II



Prevenção de Conflitos de Interesses

Um conflito de interesses ocorre quando os interesses pessoais de um colaborador ou daqueles que o rodeiam estão em contradição com os interesses da empresa.

A Servier preserva a sua independência e a dos seus colaboradores.

Os colaboradores da Servier comprometem-se a desempenhar a sua missão profissional no melhor interesse da sua entidade empregadora e a não servir qualquer outro interesse concorrente que possa afetar a sua capacidade de julgamento e a sua lealdade.

Em particular, os nossos colaboradores comprometem-se a não aceitar quaisquer benefícios de qualquer natureza provenientes de fornecedores, tais como benefícios em espécie, pagamentos, ofertas, convites ou outros favores que possam afetar a independência, imparcialidade e objetividade do seu julgamento.

Da mesma forma, a aquisição de qualquer interesse numa empresa concorrente ou a assunção de um cargo público, incluindo ou não uma atividade profissional, deve ser previamente comunicada através do preenchimento e assinatura da Declaração de Conflito de Interesses disponibilizada no Anexo III ao presente Código, e dirigida ao seu superior hierárquico imediato para prevenir qualquer situação de conflito de interesses.

Para prevenir situações de conflito de interesses, os colaboradores devem estar atentos a situações em que a objetividade das suas ações ou da tomada de decisões profissionais possa ser questionada ou contestada.

Esperamos que qualquer colaborador nos dê conhecimento de qualquer conflito de interesse que possa pôr em causa o cumprimento das suas missões. Em caso de dúvida quanto à existência de um conflito de interesses, que possa influenciar a independência, imparcialidade e objetividade de um colaborador, este deve abordar a questão com o seu superior hierárquico imediato ou com os departamentos jurídico e de *Compliance* para assegurar que a situação é aceitável.

Se não for, a Servier tomará as medidas necessárias adequadas para remediar a situação de conflito de interesses, nos termos da legislação aplicável (direito à reserva da vida privada e Código do Trabalho).

Qualquer conflito de interesses, potencial ou real, pode prejudicar substancialmente a imagem e a reputação da Servier, mas também as do colaborador envolvido.

Informação e Promoção

Informação científica e promoção:

Comprometemo-nos a realizar de forma ética a promoção e a comunicação científica e clínica, em conformidade com a lei, a regulamentação e os códigos aplicáveis, tanto a nível nacional como internacional.

Observamos os princípios de honestidade intelectual e tratamento justo na condução das nossas atividades de investigação, de forma a garantir a integridade científica.

A informação científica que divulgamos e a promoção que fazemos dos nossos produtos são atualizadas relativamente ao estado do nosso conhecimento justo, objetivo, equilibrado e fiável. Devem ser compreensíveis e completas de forma a facilitar o uso correto dos nossos produtos.

Informação transmitida pelos colaboradores:

Os colaboradores da Servier devem utilizar as redes sociais de forma responsável, tendo em conta as consequências potencialmente negativas para a imagem e a reputação do Grupo. Quaisquer comunicações efetuadas através desses canais e que envolvam a Servier ou sejam feitas em seu nome devem cumprir as regras internas aplicáveis.

Informação sensível:

A informação de natureza confidencial ou sensível respeitante ao Grupo, ou que este tenha na sua posse relativamente aos seus colaboradores ou a terceiros, deve ser protegida enquanto não for pública.

O valor patrimonial de qualquer tipo de informação sensível, seja científica, comercial, técnica ou outra, significa que esta deve ser protegida para controlar a sua distribuição e para prevenir qualquer divulgação involuntária ou que viole os compromissos de confidencialidade que assumimos com os nossos parceiros.

Notificação de acontecimentos adversos:

Todos os nossos colaboradores comprometem-se a informar o departamento de farmacovigilância sobre quaisquer acontecimentos adversos de que tenham conhecimento e que estejam relacionadas com a utilização de um dos nossos produtos, para que a Servier possa cumprir a sua obrigação de salvaguardar a segurança dos seus produtos em benefício dos doentes.

Cumprimento das Regras de Concorrência

Comprometemo-nos a não praticar quaisquer atos que possam impedir a concorrência leal, com o intuito de preservar um mercado competitivo.

Cumprimos as regras de concorrência em vigor em todos os países onde operamos e esperamos que todos os nossos colaboradores e parceiros as cumpram rigorosamente. O não cumprimento das regras de concorrência pode resultar em multas, danos potencialmente substanciais e sanções penais para o Grupo e para quaisquer indivíduos envolvidos.

As infrações podem ser cometidas através das relações estabelecidas com os nossos concorrentes (acordos "horizontais", habitualmente denominados "cartéis") ou através dos nossos fornecedores e clientes (acordos "verticais").

É proibido entrar em diálogo com um concorrente, particularmente no que diz respeito a políticas de preços da Servier, concursos públicos, distribuição de mercado ou informações estratégicas ou financeiras confidenciais.



Proteção de Dados Pessoais

Os dados pessoais consistem em informação que permite a identificação, direta ou indireta, de um indivíduo.

Comprometemo-nos a respeitar a vida privada dos nossos colaboradores (incluindo os prestadores de serviços, pessoal temporário e estagiários) e de todos os terceiros com quem interagimos (doentes, organizações de saúde e parceiros de negócio), em todos os países onde exercemos a nossa atividade.

Comprometemo-nos a proteger a confidencialidade e a segurança dos dados pessoais e confidenciais que temos em nossa posse de acordo com a lei e a regulamentação em vigor. Os indivíduos em questão têm o direito a ser informados sobre a recolha, a utilização e a conservação dos dados pessoais que tratamos. Devemos utilizar os dados para finalidades determinadas e legítimas e conservá-los apenas durante o período necessário para a finalidade a que se destina a recolha e o tratamento desses dados, em conformidade com a legislação aplicável.

Desde Maio de 2018, e para assegurar o cumprimento da regulamentação europeia em matéria de proteção de dados, a Servier optou por adotar regras vinculativas de empresa que se aplicarão a todas as transferências de dados pessoais das suas filiais europeias para outra filial do Grupo localizada fora da UE.



Interações com os Nossos Parceiros

Garantimos que agimos de forma ética e profissional com os nossos parceiros de negócio e que atuamos com honestidade e integridade nas nossas interações profissionais e comerciais.

Esforçamo-nos por trabalhar apenas com parceiros que assegurem o mesmo nível de padrões éticos e profissionais e que garantam o cumprimento da legislação, dos códigos e dos contratos aplicáveis às relações profissionais estabelecidas.

É efetuada uma análise prévia dos parceiros, para verificar a sua integridade, as suas competências e a sua capacidade para honrar a relação contratual definida.

Em caso de existência de um problema relacionado com um parceiro são tomadas ações corretivas para proteger os interesses da Servier.



Interações com Autoridades Públicas

Interagimos com as entidades governamentais e as autoridades regulamentares de forma honesta, independente e transparente e em conformidade com a legislação em vigor.

Qualquer impedimento ao cumprimento destes princípios colocaria a Servier em risco de sanções substanciais.

Comprometemo-nos a comunicar as informações exigidas nos termos da legislação aplicável, seja em termos de declarações, pedidos de autorização ou de notificação.

Durante as operações de auditoria, cooperamos com as autoridades e fornecemos as informações solicitadas, de forma fidedigna e abrangente.

Ao abrigo do disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, para efeitos do cumprimento dos seus deveres de colaboração e cooperação, a SERVIER deve enviar ao **ME**canismo **N**acional **Anti**Corrupção (MENAC), com periodicidade anual, um Relatório de Infrações por Incumprimento do Código de Conduta, cujo modelo se encontra disponível no Anexo IV do presente Código.



Cumprimento de Sanções Internacionais e Medidas de Embargo

Algumas transações internacionais podem ser regulamentadas, ou proibidas, nos termos de sanções internacionais estabelecidas pela ONU ou por determinados Estados, nomeadamente no que se refere à limitação ou proibição da importação/exportação de certos produtos de/para determinados países ou, em alternativa, à presença de certas pessoas, físicas ou jurídicas, em determinadas listas (em particular nas listas dos Estados Unidos ou da União Europeia).

Asseguramos a verificação destas situações antes da realização de transações que estejam sujeitas as estas disposições internacionais.

Garantimos que respeitamos as sanções internacionais e as medidas de embargo ou restrição estabelecidas, inclusive no que diz respeito às pessoas que possam intervir em nosso nome.

Exigimos que os nossos colaboradores cumpram estas disposições em quaisquer circunstâncias.



Integridade Financeira

Comprometemo-nos a conservar, apresentar e comunicar informações financeiras completas, honestas, precisas e justas, com o intuito de fornecer uma imagem fiel e adequada das nossas atividades.

As nossas operações de financiamento e a circulação dos nossos produtos encontram-se fielmente registadas na nossa contabilidade. Cumprimos todas as nossas obrigações contabilísticas, fiscais e bancárias com o mais alto nível de monitorização e rigor.

Cumprimos as obrigações de divulgação de informação de acordo com a legislação no âmbito dos princípios de transparência.

Exigimos aos nossos colaboradores que se abstenham de praticar quaisquer atos ou omissões que possam contribuir para, ou ser considerados como, dissimulação de atos de apropriação indevida.

É proibido qualquer registo ou produção de transações falsas ou fictícias.



Linha de Ética da Servier

A Servier promove o diálogo positivo dentro da empresa. Assumindo uma abordagem construtiva, solicita-se aos colaboradores que informem o seu superior hierárquico sobre quaisquer preocupações que possam ter ou que as comuniquem através de quaisquer outros canais de comunicação habituais.

Os colaboradores podem ainda comunicar quaisquer preocupações de natureza ética através da [Linha de Ética](https://servier.whispli.com/ethicsline?locale=pt-pt) da Servier acessível através do link: <https://servier.whispli.com/ethicsline?locale=pt-pt>

A Servier aconselha os seus colaboradores a contactarem em primeiro lugar o seu superior hierárquico ou a utilizarem os canais de comunicação habituais.

Todos os colaboradores que revelem ou indiquem, agindo de boa-fé e de forma desinteressada, um facto que possa ser contrário aos valores, princípios ou regulamentos e leis aplicáveis à Servier, ou uma ameaça ou um grave prejuízo para o interesse público, de que tenham tomado conhecimento pessoalmente, são considerados denunciantes.

Os alertas serão processados de acordo com o procedimento da Linha de Ética em vigor no país onde o colaborador exerce as suas funções. A Servier compromete-se a proteger os denunciantes contra retaliações, de acordo com a regulamentação aplicável.

Porque é que este Sistema é importante?

Este sistema garante que a Servier está atenta, a todos os níveis hierárquicos, ao cumprimento pelo Grupo de quaisquer regulamentos e normas aplicáveis e dos seus próprios valores. Todos os colaboradores que reportem factos que possam ser contrários aos valores, princípios ou regulamentos aplicáveis à Servier atuam no interesse da Servier e dos seus colaboradores.

Ao emitir um alerta, desde que esteja a agir de boa-fé e de forma desinteressada e sempre que tenha conhecimento pessoal de uma possível violação, posso ajudar a Servier a:

- Esclarecer e definir comportamentos que considero serem de alto risco
- Prevenir ou detetar comportamentos de alto risco
- Corrigir violações das obrigações de *Compliance* da Servier
- Manter um ambiente de trabalho saudável e gratificante
- Salvaguardar os interesses e a estabilidade da empresa a longo prazo

| ANEXOS

ANEXO I

Deveres e sanções disciplinares no contexto laboral

Deveres	Base legal	Descrição legal
Deveres dos Trabalhadores	Art.º 128.º do Código do Trabalho	<p>1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; c) Realizar o trabalho com zelo e diligência; d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador; 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; 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; g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim; j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. <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>
<p>Nota: À violação dos deveres previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações subsequentes) podem/devem acrescer quaisquer outros deveres especiais ou deontológicos/éticos estabelecidos para determinados setores ou atividades.</p>		
Sanções disciplinares pela violação dos deveres	Art.º 328.º do Código do Trabalho	<p>1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Repreensão; b) Repreensão registada; c) Sanção pecuniária; d) Perda de dias de férias; e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

	<p>2 - O instrumento de regulamentação coletiva 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 coletiva de trabalho.</p> <p>5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.</p> <p>6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.</p>
--	---

ANEXO II

Descrição de crimes de corrupção e infrações conexas

Crimes/Infrações aplicáveis	Base legal	Descrição legal	Sanções
Corrupção no setor público e infrações relacionadas	Corrupção passiva (art.º 373.º do Código Penal)	<p>1- O funcionário que, diretamente ou através de outra pessoa, com o seu consentimento ou aprovação, pedir ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquele pedido ou aceitação,</p> <p>2- Se o ato 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.</p>	Pena de prisão de 1 a 8 anos
	Corrupção ativa (art.º 374.º do Código Penal)	<p>1- Se alguém, diretamente ou através de outra pessoa, com o seu consentimento ou aprovação, <u>der ou prometer</u> a um funcionário ou a outra pessoa, por indicação ou com o conhecimento daquele, <u>qualquer benefício</u>, seja dinheiro ou outro tipo de vantagem, <u>com o objetivo de fazer com que o funcionário realize um ato ou deixe de fazer algo que vá contra os deveres do seu cargo</u>, essa pessoa pode ser condenada a uma pena de prisão de 1 a 5 anos.</p> <p>2- Se o objetivo, for o de fazer com que o funcionário atue, ou deixe de fazer algo que vá contra os deveres e obrigações inerentes ao seu cargo <u>e a vantagem não lhe for devida</u>, o infrator pode ser condenado a uma pena de prisão até 3 anos, ou a uma multa que pode chegar a 360 dias.</p> <p>3 – Mesmo que alguém tente cometer qualquer um dos atos descritos nos n.º 1 e 2 e esse ato não venha a concretizar-se, a <u>tentativa também é punível</u>.</p>	Pena de prisão de 1 a 5 anos
	Tráfico de influências (art. 335.º do Código Penal)	<p>1 - Se alguém, diretamente ou através de outra pessoa, <u>concordar, solicitar ou aceitar receber</u>, para si ou para outra pessoa, seja dinheiro ou qualquer outro tipo de benefício, com o objetivo de usar a sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, é punido da seguinte forma:</p> <p>a) Com uma pena de prisão de 1 a 5 anos, se não houver uma punição mais severa de acordo com outra lei, quando o objetivo for obter uma decisão ilegal a seu favor.</p> <p>b) Com uma pena de prisão até 3 anos, ou com uma multa, se não houver uma punição mais severa de acordo com outra lei, quando o objetivo for obter uma decisão legal a seu favor.</p> <p>2 - Se alguém, diretamente ou através de outra pessoa, concordar em <u>dar ou prometer algo de valor</u>, seja dinheiro ou outro benefício, às pessoas mencionadas no ponto anterior (que solicitam ou</p>	Pena de prisão de 1 a 5 anos

		aceitam vantagens), com o objetivo mencionado na alínea a), essa pessoa também pode ser punida com uma pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.	
	Recebimento indevido de vantagem (art. 372.º do Código Penal)	<p>1 - Se alguém, diretamente ou através de outra pessoa, concordar em <u>dar ou prometer a um funcionário ou a outra pessoa</u>, a pedido ou com o conhecimento desse funcionário, <u>um benefício</u>, em dinheiro ou qualquer outro tipo de bem, <u>que não lhe seja devido, no exercício das suas funções, ou por causa delas</u>, pode ser condenado a uma pena de prisão até 3 anos, ou a uma multa de até 360 dias.</p> <p>2 - As ações que são socialmente apropriadas e estão em conformidade com as normas e práticas comuns estão excluídas da regra mencionada anteriormente.</p>	Pena de prisão até 3 anos, ou a uma multa de até 360 dias
Corrupção e infrações conexas no setor privado	Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional (art.º 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril)	Se alguém, por si ou através de outra pessoa com seu consentimento ou aprovação, der ou prometer a um funcionário, seja ele nacional ou estrangeiro, de uma organização internacional ou a alguém com um cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a uma terceira pessoa, por conta do referido funcionário, <u>qualquer tipo de benefício, seja dinheiro ou alguma vantagem, que não lhe era devida, com o objetivo de obter ou manter um negócio, contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional</u> , essa pessoa pode ser condenada a uma pena de prisão de 1 a 8 anos.	Pena de prisão de 1 a 8 anos
	Corrupção passiva (art.º 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril)	<p>1 - <u>Se um trabalhador do setor privado</u>, por si ou através de outra pessoa, mediante o seu consentimento ou aprovação, <u>pedir ou aceitar</u>, para si ou para outra pessoa por seu intermédio, <u>qualquer tipo de benefício</u>, seja ele dinheiro ou qualquer outra vantagem, <u>sem que lhe seja devida, com o objetivo de realizar um ato ou omissão que vá contra as suas responsabilidades e deveres funcionais</u>, essa pessoa pode ser condenada a uma pena de prisão até 5 anos ou a pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 - Se o ato ou omissão mencionado no ponto anterior for capaz de <u>prejudicar a concorrência ou causar prejuízo financeiro a terceiros</u>, o infrator pode ser condenado a uma pena de prisão de 1 a 8 anos.</p>	Pena de prisão até 5 anos ou a pena de multa até 600 dias
	Corrupção ativa (art.º 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril)	<p>1 - Se alguém, por si ou através de outra pessoa, mediante o seu consentimento ou aprovação, <u>der ou prometer a alguém</u> (ou seja, a um trabalhador do setor privado), <u>qualquer tipo de benefício</u>, seja dinheiro ou qualquer vantagem, <u>que lhe não seja devida, com o objetivo de realizar um ato ou omissão que vá contra as suas responsabilidades e deveres no trabalho</u>, essa pessoa pode ser condenada a uma pena de prisão de até três anos ou a uma multa.</p> <p>2 - Se a conduta prevista no ponto anterior for destinada a obter ou tiver o potencial de <u>prejudicar a concorrência ou causar prejuízo financeiro a terceiros</u>, o infrator pode ser condenado a uma pena de prisão de até cinco anos ou a uma multa de até 600 dias.</p> <p>3 - Mesmo que alguém tente realizar essas ações, sem que estas se concretizem, essa tentativa também pode ser punida.</p>	Pena de prisão de até três anos ou a uma multa

Suborno	Suborno (art.º 363.º do Código Penal)	Se alguém <u>persuadir ou tentar persuadir outra pessoa</u> , oferecendo dinheiro ou qualquer outro tipo de benefício, <u>a praticar falsas declarações ou falsos testemunhos, perícias, interpretações ou traduções, mas esses atos não forem realmente cometidos</u> , essa pessoa pode ser condenada a uma pena de prisão de até 2 anos ou a uma multa de até 240 dias.	Pena de prisão de até 2 anos ou a uma multa de até 240 dias
Financiamento ilegal de partidos políticos	Financiamento ilegal de partidos políticos (artigos 8.º e 29.º da Lei n.º 19/2003, de 20 de junho)	Art.8.º - 1 - Os partidos políticos <u>não podem</u> receber donativos anónimos nem receber donativos ou empréstimos, em dinheiro ou em bens, de empresas nacionais ou estrangeiras, com exceção do previsto na lei. Art. 29.º - 4 - As empresas que violem o disposto quanto ao financiamento dos partidos políticos são punidas com <u>coima mínima</u> equivalente a <u>duas vezes</u> o montante do donativo proibido e <u>máxima</u> equivalente a <u>cinco vezes</u> desse montante.	Coima mínima equivalente a duas vezes o montante do donativo proibido e máxima equivalente a cinco vezes desse montante
Branqueamento	368-A.º, n.º 3 do Código Penal	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 até 12 anos.	Pena de prisão até 12 anos
Denegação de justiça e Prevaricação	369.º do Código Penal	1- O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias. 2- Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos. 3 - Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.	Pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias
Peculato	375.º, nºs. 1, 2 e 3 do Código Penal	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 objetos 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 objetos 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	Pena de prisão de 1 a 8 anos

Peculato de Uso	376.º do Código Penal	<p>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</p> <p>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 afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>	Pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias
Participação económica em negócio	377.º, 1 e 2 do Código Penal	<p>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.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, 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</p>	Pena de prisão até 5 anos
Concussão	379.º, 1 do Código Penal	<p>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.</p> <p>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.</p>	Pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias
Abuso de Poder	382.º do Código Penal	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.	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa

Esta informação não dispensa a consulta do Código Penal e legislação complementar, para a qual chamamos a atenção dos nossos colaboradores a fazer uma leitura integrada dos respetivos artigos.

A título exemplificativo, outros diplomas aplicar-se-ão perante casos concretos, como:

- Código de Justiça Militar
- Lei n.º 34/87: Regime dos Crimes da Responsabilidade de Titulares de Cargos Políticos
- Lei n.º 50/2007: Regime de Responsabilidade Penal por Comportamentos Antidesportivos
- Lei n.º 20/2008: Regime de Responsabilidade Penal por Crimes de Corrupção no Comércio Internacional e na Atividade Privada
- Decreto-Lei n.º 28/84: Regime das Infrações Antieconómicas e contra a Saúde Pública

Para mais informações sobre este assunto, consultar a Política de Prevenção da Corrupção da Servier Portugal.

ANEXO IV

Relatório de Infrações por Incumprimento do Código de Conduta

Em [...], chegou ao conhecimento do signatário, na sua qualidade de Responsável pelo Cumprimento Normativo, que havia sido cometida uma infração ao Código de Conduta, aprovado e implementado pela SERVIER PORTUGAL – Especialidades Farmacêuticas, Lda, em cumprimento com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção ("RGPC"), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

A infração em causa foi cometida em [data/período] e consiste na violação do disposto no ponto [...], parágrafo [...], do Código de Conduta, que se refere a [...].

[A sanção aplicada ao infrator foi [...].]

As seguintes medidas [foram/serão implementadas] com o objetivo de prevenir situações semelhantes e sensibilizar os colaboradores e Membros dos Órgãos Sociais do Grupo Servier para a necessidade e importância do cumprimento do Código de Conduta:

(i) [...];

(ii) [...].

Data: [...]

O Responsável pelo Cumprimento Normativo,



Servier Portugal
Torre Oriente
Av^a Colégio Militar 37F – piso 6 – B, 1500-180 Lisboa, Portugal
www.servier.com
Abril 2024
Versão PT 3.0

SERVIER 
moved by you