

# **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção**

**Versão: 1.0**

**Data: 2024**

**Classificação: Público**

---

## Índice

1.	Introdução e Objetivo.....	3
2.	Caraterização da Servier Portugal .....	3
3.	Corrupção e Infrações conexas.....	6
4.	Sistema de controlo interno .....	6
5.	Metodologia de Identificação e avaliação de risco .....	7
6.	Mecanismos de Controlo.....	9
7.	Resultados de avaliação de risco .....	9
8.	Monitorização.....	9
	Anexo Um – Deveres e sanções disciplinares no contexto laboral e descrição de crime de corrupção e infrações conexas .....	11
	Anexo Dois – Matriz de Risco .....	20
	Anexo Três – Indicadores de Risco e Medidas Mitigadoras.....	21
	Anexo Quatro – Risco por área.....	24

## 1. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

Na sequência da aprovação da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, foi publicado em Diário da República, no dia 9 de dezembro de 2021, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, que vem criar o Mecanismo Nacional Anticorrupção (“MENAC”) e aprovar o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (“RGPC”).

Com o objetivo de prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, o RGPC vem estabelecer para as entidades obrigadas ao respetivo cumprimento, de natureza pública e privada, a obrigação de adotar e implementar um Programa de Cumprimento Normativo que deverá incluir, pelo menos, os seguintes elementos: (i) um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas; (ii) um código de conduta; (iii) um canal de denúncias; e (iv) um programa de formação.

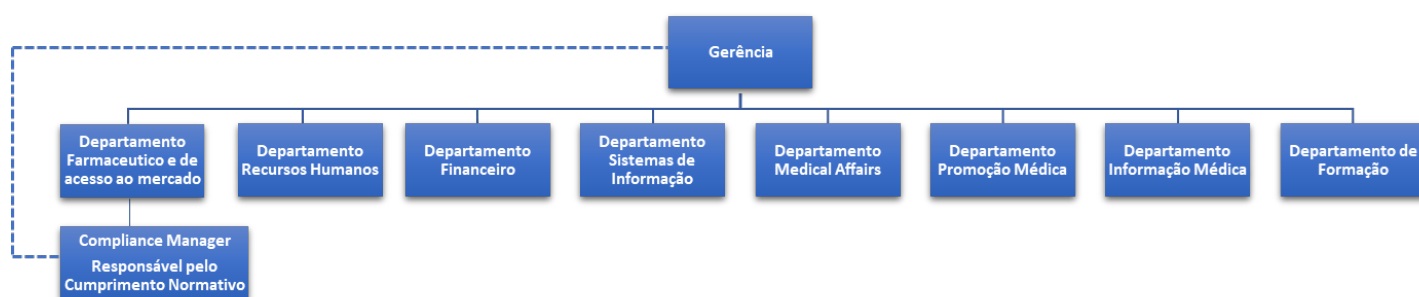
O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), vem dar resposta às obrigações estabelecidas no RGPC, refletindo também a análise desenvolvida no âmbito da identificação e classificação dos fatores que podem expor a Servier Portugal – Especialidades Farmacêuticas, Lda. (doravante “Servier Portugal” ou “Sociedade”) a atos de corrupção e infrações conexas, assim como os mecanismos de controlo existentes para mitigar tais riscos.

## 2. CARATERIZAÇÃO DA SERVIER PORTUGAL

A Servier Portugal está integrada num grupo farmacêutico global liderado por uma Fundação sem fins lucrativos. O Grupo Servier é um grupo independente que investe todos os anos mais de 20% das suas receitas em Investigação e Desenvolvimento. Acelerar a inovação terapêutica em benefício dos doentes, é um dos principais objetivos do Grupo o que explica o seu compromisso com a inovação, aberta e colaborativa com parceiros académicos, grupos farmacêuticos e empresas de biotecnologia. Inspirado pela sua Vocação - compromisso com o progresso terapêutico para servir as necessidades dos doentes - e impulsionado pelos seus Valores - cuidar, ousar para inovar, comprometer-se com o sucesso e crescer pela partilha - o Grupo é guiado pela sua Visão: por meio das suas ações, contribuir para transmitir às gerações futuras um mundo em que todos tenham acesso a cuidados de saúde de qualidade.

Atuando num setor crítico e de interesse público, a Servier Portugal – Especialidades Farmacêuticas, Lda (doravante “Servier Portugal”) tem por objetivo a promoção e a distribuição dos medicamentos produzidos pela Servier de forma transparente, eficiente e dentro do quadro valorativo do Grupo Servier. A Servier Portugal acredita que estes valores desempenham um papel crítico no seu sucesso como empresa.

A Servier Portugal dispõe de um Comité de Direção, o qual é composto pela gerência e pelos diretores dos vários departamentos, por forma a aumentar o escrutínio e supervisão das decisões da gerência, mitigando o risco em matéria de corrupção. Para algumas decisões mais importantes, nomeadamente relacionadas com contratação de trabalhadores ou temas estratégicos, pode ser necessária a aprovação pela Servier internacional (casa-mãe). Adicionalmente a Servier Portugal está organizada em diversos departamentos conforme indicado na figura abaixo.



As atividades de promoção e distribuição compreendem medicamentos cuja autorização de introdução no mercado ou registo pertence a entidades do grupo Servier, ou a terceiros, sendo neste caso a comercialização levada a cabo pela Servier Portugal ao abrigo de relações de parceria.

Devido à forte regulação do setor do medicamento, em ambos os casos, e nas várias etapas do ciclo de vida do medicamento, as atividades desenvolvidas pela Servier Portugal implicam interações com entidades públicas, sobretudo o Infarmed, Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P (“Infarmed IP”).

As interações da Servier Portugal com entidades públicas no desenvolvimento das suas atividades de comercialização de medicamentos, centra-se nas seguintes fases:

- 
- Desenvolvimento de medicamentos – assessoria à Servier Espanha e/ou IRIS na tramitação do processo relativo à realização de ensaios clínicos junto do Infarmed IP. e da Comissão de Ética para a Investigação Clínica;
  - Aprovação de autorizações de introdução no mercado ou registo, ou registo como representante local;
  - Realização de diligências no quadro da avaliação de tecnologias de saúde, que podem envolver a negociação de contratos tendo em vista a aquisição ou comparticipação pelo Estado de medicamentos comercializados pela Servier Portugal, e revisão / renegociação destes contratos:
  - Cumprimento de obrigações de natureza regulatória ao longo de todo o período de comercialização de medicamentos, nomeadamente no âmbito da revisão de preços de medicamentos e da notificação da ocorrência de factos relevantes em matéria de farmacovigilância;
  - Realização de estudos clínicos sem intervenção sobre os medicamentos comercializados pela Servier Portugal;
  - Fornecimento de medicamentos a estabelecimentos do SNS, implicando nomeadamente relações diretas com representantes legais de tais estabelecimentos, e/ou participação em processos de contratação pública promovidos pela SPMS, e/ou por outras entidades tuteladas pelo Ministério da Saúde.

Adicionalmente, no quadro das atividades de promoção dos seus produtos e de recolha e análise de informação médica, a Servier Portugal desenvolve fortes interações com a comunidade médica e científica, seja junto de profissionais de saúde, ou de organizações de saúde.

Estas atividades passam pela divulgação de informação de cariz promocional, ou médico e científico junto de profissionais de saúde, pela resposta a questões colocadas por médicos, pela colaboração profissional com profissionais de saúde e/ou organizações de saúde para a realização de iniciativas que se enquadram na missão e estratégia corporativa prosseguida pelo Grupo Servier, e pela atribuição de apoios a organizações de saúde para o desenvolvimento de projetos na área da saúde que sejam também alinhados com a missão e estratégia corporativa do Grupo.

Considerando os riscos decorrentes das relações acima mencionadas, desenvolvidas entre a Servier Portugal e agentes públicos, e bem assim junto de profissionais de saúde e organizações de saúde, o Grupo Servier possui e aplica um conjunto de regras de regulamentação interna que estabelecem regras aplicáveis aos processos em causa, as quais impõem nomeadamente a necessidade de documentação dos processos e de transparência.

### 3. CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

O Código Penal português prevê o crime de corrupção no quadro do exercício de funções públicas (artigos 372.º a 374.º-A), distinguindo se a ação ou omissão é praticada pela pessoa que corrompe ou pela pessoa que se deixa corromper. Além da corrupção no setor público, encontra-se também previsto em legislação avulsa o regime de responsabilidade penal por crimes de corrupção cometidos no comércio internacional e na atividade privada.

Associados à corrupção, encontram-se também previstos na legislação penal outros crimes prejudiciais ao bom funcionamento das instituições e dos mercados. No **Anexo UM** ao presente PPR encontram-se elencados os deveres e sanções disciplinares no contexto laboral e a descrição de crime de corrupção e infrações conexas, pelos quais as pessoas coletivas do setor privado poderão ser penalmente responsabilizáveis nos termos do artigo 11.º do Código Penal.

Sem prejuízo da definição legal de corrupção, importa reter que genericamente fala-se em corrupção quando uma pessoa, que ocupa uma posição dominante, aceita receber uma vantagem indevida em troca da prestação de um serviço, ou alguém tenta aliciar a pessoa que ocupa a posição dominante a aceitar uma vantagem indevida em troca da prestação de um serviço. O crime de corrupção implica a conjugação dos seguintes quatro elementos: (i) uma ação ou omissão; (ii) a prática de um ato lícito ou ilícito; (iii) a contrapartida de uma vantagem indevida; (iv) para o próprio ou para terceiro.

### 4. SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

A Servier implementou um sistema de controlo interno que tem por base modelos de gestão dos riscos, de gestão de informação e de comunicação, em todas as áreas da sociedade.

O sistema de controlo interno engloba, nomeadamente, o plano de organização da sociedade (organograma com definição de objetivos e responsabilidades), o Código de Conduta, um Plano de formação, um Canal de denúncias, políticas, diretivas, métodos, procedimentos (*“standard operating procedures, SOP’s”*) e boas práticas de controlo definidos pelos responsáveis das várias áreas, que contribuem para assegurar o desenvolvimento das atividades de forma ordenada, eficiente e transparente.

Com este sistema de controlo interno, a Servier visa garantir, designadamente:

- a) O cumprimento e a legalidade das deliberações e decisões dos titulares dos respetivos órgãos;
- b) O respeito pelas políticas e objetivos definidos;
- c) O cumprimento das disposições legais e regulamentares;
- d) A adequada gestão e mitigação de riscos, tendo em atenção o PPR;
- e) O respeito pelos princípios e valores previstos no código de conduta;
- f) A prevenção e deteção de situações de ilegalidade, corrupção, fraude e erro;
- g) A salvaguarda dos ativos;
- h) A qualidade, tempestividade, integridade e fiabilidade da informação;
- i) A prevenção do favorecimento ou práticas discriminatórias e
- j) Os adequados mecanismos de planeamento, execução, revisão, controlo e aprovação das operações;

A Servier promove o acompanhamento regular da implementação do sistema de controlo interno, designadamente através da realização de auditorias aleatórias anuais, numa base de *risk approach*, cujos resultados e eventuais condicionantes, são avaliadas pela Gerência determinando sempre que necessário a implementação de medidas corretivas ou de aperfeiçoamento.

## 5. METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCO

A metodologia utilizada pela Servier Portugal para gestão e avaliação de risco passou pela análise de toda a atividade da sociedade, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte, finalidades e objetivos, e consequente identificação:

- a) Das áreas de atividade /departamentos da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas, considerando a realidade do setor, os terceiros com os quais se relaciona e as áreas geográficas em que a entidade atua;
- b) Dos riscos e as situações que possam expor a Servier Portugal a atos de corrupção e infrações conexas, considerando a tipologia de crimes e infrações conexas;
- c) Da probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos, classificando os riscos segundo uma escala de risco em função do grau de probabilidade de ocorrência e gravidade;
- d) Das medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados;
- e) Das medidas de prevenção mais exaustivas nas situações de risco elevado ou máximo, sendo prioritária a respetiva execução.

Na identificação dos riscos teve-se em conta os crimes pelos quais as pessoas coletivas do setor privado poderão ser penalmente responsabilizáveis, e um conjunto de situações (indicadores de risco) que possibilitam ou potenciam a concretização desses crimes, no âmbito de cada uma das áreas de atividade.

Como fatores de risco associados às atividades da Servier suscetíveis de comportar risco de corrupção e infrações conexas, foram identificados os seguintes fatores:

- Relacionamento com agentes públicos e/ou pessoas politicamente expostas;
- Atribuição de patrocínios;
- Atribuição de ofertas e/ou de benefícios;
- Acesso a fundos;
- Envolvimento com países sancionados;
- Relações de negócio com pessoas singulares ou coletivas de países com elevado índice de corrupção;
- Negociação / Contratação de entidades terceiras privadas (conflitos de interesses);
- Acesso a informação comercialmente sensível / informação confidencial;
- Favorecimento de colaboradores (conflitos de interesses);



O risco identificado foi avaliado de acordo com a probabilidade da sua ocorrência e gravidade do seu impacto, tendo o nível de risco considerado resultado da conjugação da frequência e gravidade conforme matriz que consta do **Anexo Dois**.

## 6. MECANISMOS DE CONTROLO

Para todos os riscos de corrupção e infrações conexas identificados e avaliados, estão implementadas medidas preventivas para reduzir a respetiva probabilidade de ocorrência e o grau de impacto.

Encontram-se estabelecidas medidas e controlos globais (código, normas, políticas e outros mecanismos transversais) e medidas e controlos específicos ao nível operacional (ex. procedimentos relativos a ofertas, donativos e patrocínios).

Entre as medidas e controlos globais são de destacar os seguintes: Política de Prevenção de Riscos de Corrupção; Código de Conduta; Plano de Formação; Canal de Denúncias (*Whistleblowing*); Política de Prevenção de Conflitos de Interesses (colaboradores e profissionais de saúde).

Para cada um dos indicadores de risco considerados, estão estabelecidos mecanismos de mitigação e controlo que se encontram identificados no **Anexo Três** do presente documento.

## 7. RESULTADOS DE AVALIAÇÃO DE RISCO

Na sequência da identificação e implementação de medidas preventivas foi avaliado o nível de risco que persiste após a implementação de controlos com o objetivo de mitigação.

Com a implementação dos mecanismos de controlo, foi possível reduzir a avaliação dos diferentes fatores de risco para níveis considerados aceitáveis, conforme **Anexo Quatro** ao presente documento.

## 8. MONITORIZAÇÃO

A monitorização do Sistema de Controlo Interno com vista à prevenção e combate à corrupção é efetuado através de:

- 
- I. Revisão periódica do Código de Conduta, da Política de Prevenção da Corrupção, e de análise ao seu cumprimento;
  - II. Auditorias periódicas numa base de “*risk approach*” aos controlos, políticas e procedimentos de prevenção de riscos de corrupção;
  - III. Avaliação periódica da existência e implementação de oportunidades de melhoria. Nessa avaliação ponderaram-se, por um lado, os atributos desses controlos, assim como a avaliação da eficácia dos mesmos. Se o resultado da última avaliação realizada implicar que algum dos controlos não é adequado/efetivo, estes não serão considerados para efeitos de mitigação de risco e, conseqüentemente, na avaliação de risco residual, isto é, no risco que persiste após a implementação de controlos com o objetivo de mitigação.
    - I. Adicionalmente, a execução do Plano de Prevenção de Riscos está sujeita a controlo, efetuado nos seguintes termos: Elaboração, no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo;
    - II. Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente o estado de evolução das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como os resultados da monitorização da sua efetiva operacionalização

O PPR é revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão de algum dos seus elementos.

## ANEXO UM – DEVERES E SANÇÕES DISCIPLINARES NO CONTEXTO LABORAL E DESCRIÇÃO DE CRIME DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

### DEVERES E SANÇÕES DISCIPLINARES NO CONTEXTO LABORAL

Deveres	Base legal	Descrição legal
<b>Deveres dos Trabalhadores</b>	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"><li>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;</li><li>b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;</li><li>c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;</li><li>d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;</li><li>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;</li><li>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;</li><li>g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;</li><li>h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;</li><li>i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;</li><li>j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</li></ul> <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>

**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><b>Sanções disciplinares pela violação dos deveres</b></p>	<p>Art.º. 328.º do Código do Trabalho</p>	<p>1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Repreensão;</li><li>b) Repreensão registada;</li><li>c) Sanção pecuniária;</li><li>d) Perda de dias de férias;</li><li>e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;</li><li>f) Despedimento sem indemnização ou compensação.</li></ul> <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> <ul style="list-style-type: none"><li>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;</li><li>b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;</li><li>c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.</li></ul> <p>4 - Sempre que o justifiquem 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>
---	---	--

DESCRIÇÃO DE CRIME 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, <b>der ou prometer</b> a um funcionário ou a outra pessoa, por indicação ou com o conhecimento daquele, <b>qualquer benefício</b>, seja dinheiro ou outro tipo de vantagem, <b>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</b>, 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 <b>e a vantagem não lhe for devida</b>, 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 <b>tentativa também é punível</b>.</p>	Pena de prisão de 1 a 5 anos

	<p>Tráfico de influências (art. 335.º do Código Penal)</p>	<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 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.</p>	<p>Pena de prisão de 1 a 5 anos</p>
	<p>Recebimento indevido de vantagem (art. 372.º do Código Penal)</p>	<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>	<p>Pena de prisão até 3 anos, ou a uma multa de até 360 dias</p>

<b>Corrupção e infrações conexas no setor privado</b>	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)	1 – <u>Se um trabalhador do setor privado, por si ou através de outra pessoa, mediante o seu consentimento ou aprovação, pedir ou aceitar, para si ou para outra pessoa por seu intermédio, qualquer tipo de benefício, seja ele dinheiro ou qualquer outra vantagem, 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.  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.	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)	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, seja dinheiro ou qualquer vantagem, 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.	Pena de prisão de até três anos ou a uma multa

		<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>	
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)	<p>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.</p> <p>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.</p>	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



<p>Denegação de justiça e Prevaricação</p>	<p>369.º do Código Penal</p>	<p>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.</p> <p>2- Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>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.</p>	<p>Pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias</p>
<p>Peculato</p>	<p>375.º, nºs. 1, 2 e 3 do Código Penal</p>	<p>1- O funcionário que ilegitimamente 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Pena de prisão de 1 a 8 anos</p>
<p>Peculato de Uso</p>	<p>376.º do Código Penal</p>	<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</p>	<p>Pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias</p>

		<p>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>	
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
----------------	-----------------------	--	--

## ANEXO DOIS – MATRIZ DE RISCO

Probabilidade de Ocorrência	
Alta	Risco frequente
Moderada	Risco pontual
Reduzida	Risco esporádico/residual

Gravidade/impacto das suas consequências	
Elevado	É passível de provocar elevados prejuízos financeiros à Sociedade, de violar as normas éticas de conduta, de contrariar os princípios e deveres gerais de transparência e de rigor, de descredibilizar a Sociedade.
Moderado	É passível de provocar prejuízos financeiros e perturbar o funcionamento regular da Sociedade
Reduzido	Não provoca prejuízos financeiros ou provoca prejuízos imateriais mas pode perturbar o funcionamento regular da organização

**Nível de Risco** = Probabilidade de ocorrência *versus* Impacto tendo em conta as medidas mitigadoras

Impacto	Probabilidade de Ocorrência		
	Alta	Moderada	Fraca
Elevado	Risco Muito Elevado	Risco Elevado	Risco Moderado
Moderado	Risco Elevado	Risco Moderado	Risco Reduzido
Reduzido	Risco Moderado	Risco Reduzido	Risco Muito Reduzido

## ANEXO TRÊS – INDICADORES DE RISCO E MEDIDAS MITIGADORAS

Indicadores de Risco	Medidas Preventivas e Corretivas
Relacionamento com agentes públicos e/ou pessoas politicamente expostas;	O relacionamento com agentes públicos e ou pessoas politicamente expostas é frequente e necessário pela atividade prosseguida. Existem regras legais de prevenção para este setor de atividade que constam do Regime Jurídico dos medicamentos de uso humano (DL n.º 176/2006, de 30 de Agosto). Para além das restrições legais resultantes do referido diploma, a Servier dispõe de regras de conduta ao nível local e ao nível do Grupo, parâmetros que devem ser observados na organização de eventos globais ou locais, promocionais ou não e, entre outras, estabeleceu diretivas para a Contratação de Profissionais de Saúde, Organizações de Saúde e Peritos; (hospitais) e diretivas para a interação com doentes e associações de doentes. Estas regras e procedimentos permitem reduzir o risco aliado a este indicador.
Atribuição de patrocínios	As regras legais que constam do Regime Jurídico dos medicamentos de uso humano obrigam a comunicar previamente ao INFARMED, I.P., o referido patrocínio e a guardar a documentação relativa ao mesmo durante 5 anos. Por outra via, e de acordo com o referido Regime, sempre que a Servier, diretamente ou por interposta pessoa conceda ou entregue qualquer benefício a qualquer entidade fica obrigada a comunicar ao Infarmed no prazo de 30 dias a contar da efetivação do benefício. Para além dos mecanismos de controlo impostos pelo referido regime legal, a Servier dispõe de regras internas - Diretiva de Patrocínios: a Profissionais de Saúde e Congressos / Eventos organizados por terceiros, a Prestadores de Serviços de Saúde & Congressos propriamente ditos/outros terceiros que determinam os requisitos, procedimentos e controlos que têm de estar assegurados para que o patrocínio possa ocorrer de modo a reduzir a possibilidade desta atividade ser utilizada para efeitos de corrupção. A acrescer a esta Diretiva, a Servier dispõe ainda de um Comité de Subsídios e Donativos, guiado por uma Diretiva de atribuição de Subsídios e Donativos concedidos por ou em nome do Grupo Servier, com diversos intervenientes, de forma a assegurar uma supervisão, controlo e transparência nos seus patrocínios.

Atribuição de ofertas e ou benefícios	Para além das regras legais acima descritas relativas a Patrocínios, o Regime Jurídico dos medicamentos de uso humano, determina que em matéria de prémios, ofertas ou outros benefícios, a Servier, enquanto entidade titular da autorização de introdução no mercado de medicamentos do grupo Servier, está proibida de dar ou prometer, direta ou indiretamente, aos profissionais de saúde, ou aos doentes destes, prémios, ofertas, bónus ou benefícios pecuniários ou em espécie, exceto quando se trate de objetos de valor insignificante e relevantes para a prática da medicina ou da farmácia, definidos como de valor igual ou inferior a 60 euros. A Servier dispõe de uma Diretiva de Hospitalidade com Profissionais de Saúde (viagens, alojamento e refeições) e de uma Diretiva de organização de Eventos globais ou locais, promocionais ou não que estabelece requisitos, limites e controlos, de forma a reduzir o risco aliado a este indicador.
Acesso a fundos	A Servier dispõe de procedimentos de controlo de todos os fluxos financeiros, quer através da emissão das faturas, quer através dos procedimentos obrigatórios para que possa ocorrer o respetivo pagamento. Esses procedimentos envolvem a respetiva aprovação prévia (da despesa/pedido), com envolvimento de responsáveis de várias áreas, e são efetuados através de aplicações sujeitos a "audit trail". Existe alguma autonomia financeira dada às áreas, mas sujeita aos controlos, nomeadamente do Departamento Financeiro, aplicáveis à respetiva despesa.
Envolvimento com países sancionados	A Servier dispõe de Diretrizes internas aplicáveis a todo o grupo que estabelecem mecanismos de controlo, monitorização e diligência reforçada face a terceiros com os quais a Servier se pretenda relacionar e que se encontrem em alguma das jurisdições sujeitas a sanções internacionais.
Relações de negócio com pessoas singulares ou coletivas de países com elevado índice de corrupção;	Para além das Diretivas internas acima referidas, a contratação de serviços de terceiros fora do setor da saúde está sujeita a um processo de <i>compliance due diligence</i> baseado no risco percecionado. Para terceiros que apresentem riscos acrescidos, nomeadamente por serem provenientes de países com elevado índice de corrupção, está prevista a realização de uma <i>due diligence</i> prévia mais aprofundada relativamente a terceiros do setor da saúde, a Servier dispõe de regras internas que estabelecem um conjunto de requisitos (seleção, finalidade, honorários, forma de pagamento) para reduzir a exposição da Servier ao risco de corrupção nesta contratação.

<p>Acesso a informação comercialmente sensível / informação confidencial;</p>	<p>Os colaboradores da Servier estão sujeitos a obrigações de confidencialidade. Para além, dessas obrigações, a Servier classifica a informação de acordo com o nível de confidencialidade, tendo mecanismos de segurança e controlo de acesso à informação, tanto eletronicamente, como fisicamente (arquivos de acesso condicionado) consoante o nível de confidencialidade da informação.</p>
<p>Favorecimento de colaboradores (conflitos de interesses);</p>	<p>A Servier dispõe de uma Política de Conflitos de Interesse de colaboradores que obriga à comunicação de potenciais conflitos de interesse, de forma a assegurar que os mesmo são identificados, avaliados e mitigados. Para além desta Política, a Servier dispõe de mecanismos de controlo associados ao processo de recrutamento e mobilidade interna, nomeadamente, diversas fases de triagem e entrevistas com interlocutores distintos que visam reduzir o risco de favorecimento também na contratação.</p>
<p>Negociação / Contratação de entidades terceiras privadas (conflitos de interesses);</p>	<p>A Servier dispõe de uma Política de prevenção de conflitos de interesse com Profissionais de Saúde/Doentes, de forma a identificar, avaliar e mitigar potenciais conflitos de interesse que possam surgir na contratação com terceiros. Para além desta Política, a Servier dispõe também de uma Política de Contratação de Profissionais de Saúde, Organizações de saúde e Peritos e de uma Política de <i>due dilligence</i> de Terceiros (não profissionais de saúde; organizações de saúde, Doentes ou organizações de doentes) que preveem mecanismos de controlo de potenciais conflito de interesse.</p>

## ANEXO QUATRO – RISCO POR ÁREA

Fator de Risco	Probabilidade	Gravidade	Nível de Risco	Resposta ao Risco	
	Alta-A; Moderada-M;  R-Reduzida	Elevado - E; Moderado-M; Reduzido-R;  Muito Reduzido-MR	Mto Elevado; Elevado; Moderado; Reduzido; Mto Reduzido	Medidas Preventivas e de Controlo	Áreas de Negócio
Relacionamento com agentes públicos e/ou pessoas politicamente expostas (ex. interações com representantes da agência do Medicamento);	A	R	Reduzido	Política de Prevenção da Corrupção; Código Conduta; Formação; Política de organização de reuniões globais ou locais, promocionais, ou não.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área Regulamentar e de Acesso ao Mercado</li> <li>- Distribuição</li> </ul>
Relacionamento com agentes públicos e/ou pessoas politicamente expostas (ex. interações com representantes da agência do Medicamento);	M	R	Reduzido	Política de Prevenção da Corrupção; Código Conduta; Formação; Política de organização de reuniões globais ou locais, promocionais ou não, e Política de Prevenção de Conflitos de Interesses (HCPs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contabilidade</li> <li>- Medical Affairs</li> <li>- Promoção Médica (Marketing)</li> <li>- Informação Médica</li> </ul>
Acesso a fundos;	R	R	Reduzido	Regras internas limitam até determinado montante; Controlo de fluxos financeiros/emissão de faturas/pagamentos pelo Departamento Financeiro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área Regulamentar e de Acesso ao Mercado</li> </ul>



Acesso a fundos;	M	R	Reduzido	Regras internas limitam até determinado montante; Controlo de fluxos financeiros/emissão de faturas/pagamentos pelo Departamento Financeiro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribuição</li> <li>- Compras</li> <li>- Promoção médica</li> <li>- Medical Affairs</li> <li>- Informação Médica</li> </ul>
Acesso a fundos;	A	R	Moderado	Regras internas limitam até determinado montante; Controlo de fluxos financeiros/emissão de faturas/pagamentos pelo Departamento Financeiro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contabilidade</li> </ul>
Acesso a informação comercialmente sensível/ informação confidencial	M	R	Reduzido	Os colaboradores da Servier estão sujeitos a obrigações de confidencialidade. Classificação da informação de acordo com o nível de confidencialidade, mecanismos de segurança e controlo de acesso à informação (eletrónicos e físicos).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área Regulamentar e de Acesso ao Mercado</li> <li>- Contabilidade</li> <li>- Distribuição</li> <li>- Promoção Médica</li> <li>- Informação Médica</li> </ul>
Negociação / Contratação de entidades terceiras privadas (conflitos de interesses);	A	R	Reduzido	Política de Prevenção de Conflitos de Interesses com Peritos, Profissionais de Saúde e Doentes; Política de Contratação de Profissionais de Saúde, Organizações de saúde e Peritos; (hospitais); Política de due diligence a 3 <sup>as</sup> (Compliance Due Diligence - não profissionais de saúde; organizações de saúde, Doentes ou organizações de doentes) (armazenistas); Política de Prevenção de Conflitos de Interesse com Profissionais de Saúde; Peritos e pacientes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribuição</li> <li>- Compras</li> </ul>

				Equipa da área de Compras intervém nas negociações/contratações de outros Departamentos.	
Negociação / Contratação de entidades terceiras privadas (conflitos de interesses);	M	R	Reduzido	Política de Prevenção de Conflitos de Interesses com Peritos, Profissionais de Saúde e Doentes; Política de Contratação de Profissionais de Saúde, Organizações de saúde e Peritos; (hospitais); Política de due diligence a 3ºs (Compliance Due Diligence - não profissionais de saúde; organizações de saúde, Doentes ou organizações de doentes) (armazenistas); Política de Prevenção de Conflitos de Interesse com Profissionais de Saúde; Peritos e pacientes. Equipa da área de Compras intervém nas negociações/contratações de outros Departamentos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área Regulamentar e de Acesso ao Mercado</li> <li>- Sistemas de Informação</li> <li>- <i>Medical Affairs</i></li> <li>- Promoção Médica (Marketing)</li> <li>- Informação Médica (Vendas)</li> </ul>
Atribuição de patrocínios	M	R	Reduzido	Política de Patrocínios: Prestadores de Serviços de Saúde & Congressos/outros terceiros; Controlos resultantes do Regime Jurídico dos medicamentos de uso humano (DL n.º 176/2006, de 30 de Agosto) Comité de Patrocínios (diversos intervenientes que não incluem pessoas dedicadas às áreas comerciais; transparência e documentação)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Medical Affairs</i></li> <li>- Promoção Médica (Marketing)</li> <li>- Informação Médica (Vendas)</li> </ul>

<p><b>Todos os fatores de risco</b></p>	<p>R</p>	<p>M</p>	<p>Reduzido</p>	<p>Todas as medidas acima indicadas. Existência de um Comité de Direção em que a Gerência em conjunto com os responsáveis de área, toma a maioria das decisões. A existência deste fórum, com diversos intervenientes mitiga o risco da Gerência em matéria de corrupção.</p>	<p>- <i>General Management</i></p>
---	----------	----------	-----------------	---	------------------------------------

