

Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Versão: 2.0

Data: 2025

Classificação: Público

Índice

1.	Introdução e Objetivo	3
2.	Políticas e Procedimentos associados	6
3.	Âmbito de Aplicação.....	7
4.	Corrupção e Infrações conexas.....	7
5.	Sistema de controlo interno.....	7
6.	Metodologia de Identificação e Avaliação de Riscos	8
7.	Mecanismos de Controlo.....	9
8.	Resultados de Avaliação de Risco	10
9.	Monitorização	10
10.	Aprovação e Entrada em Vigor	11
Anexo Um – Deveres e Sanções Disciplinares no Contexto Laboral e Descrição de Crime de Corrupção e Infrações Conexas		12
Anexo Dois – Matriz de Risco		21
Anexo Três – Indicadores de Risco e Medidas Mitigadoras.....		22
Anexo Quatro – Riscos por Área.....		27

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.

Neste contexto, a Servier Portugal – Especialidades Farmacêuticas, Lda. (adiante designada “Servier Portugal” ou “Sociedade”) aprovou, em 2024, o seu Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (“PPR” ou “Plano”), o qual foi divulgado internamente, publicado na sua página da Internet e submetido na Plataforma do MENAC.

Este Plano visa 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 a atos de corrupção e infrações conexas, assim como dos mecanismos de controlo existentes para mitigar tais riscos.

A aprovação do presente documento decorre da necessidade de atualizar o PPR, na sequência do processo de reestruturação organizativa da Servier Portugal, com efeitos a partir de 1 de outubro de 2024.

Esta reestruturação, que envolve a redefinição de diversos departamentos, sem alterar as responsabilidades e os riscos inerentes à atividade da Sociedade, justifica a revisão do mapeamento de riscos e dos mecanismos de controlo e prevenção existentes, de forma a assegurar a sua conformidade com a nova realidade organizacional e o cumprimento rigoroso da obrigação legal de atualização do PPR.

Assim, o presente PPR reflete as alterações verificadas na estrutura organizativa da Servier Portugal desde a data da aprovação da sua versão inicial, tendo passado a incluir os seguintes departamentos da Servier Portugal, designadamente a (i) *Oncology BU*, (ii) *CMVD BU*, (iii) *Digital & Communication* e (iv) *Business Excellence*, conforme ilustrado no organigrama incluído no ponto 2. *infra*.



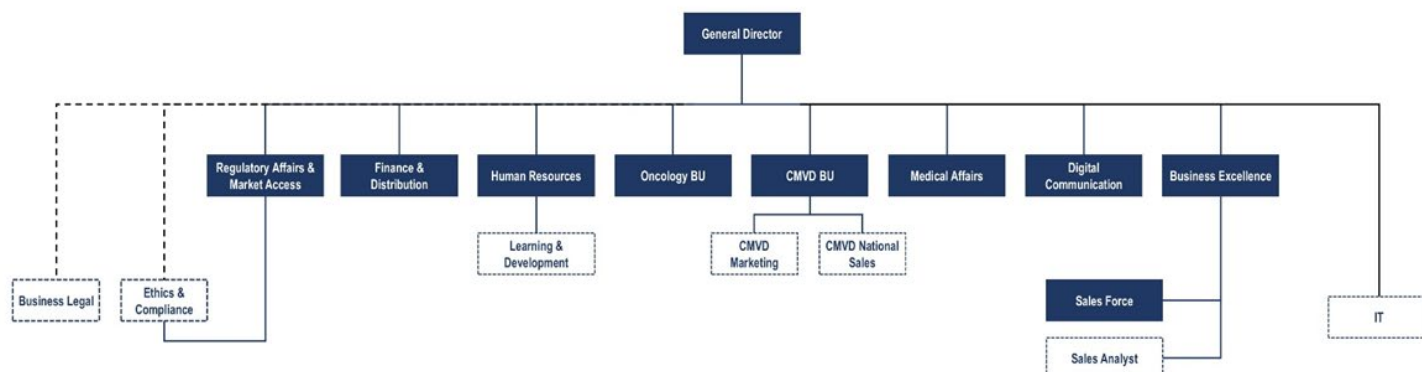
2. CARATERIZAÇÃO DA SERVIER

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 tem por objetivo a promoção e a distribuição de medicamentos, 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 os riscos 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 interações da Servier Portugal com entidades públicas no desenvolvimento das suas atividades de comercialização de medicamentos, centram-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 observacionais;
- 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, de organizações de saúde ou associações de doentes.

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

3. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ASSOCIADOS

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas é complementado por um conjunto de políticas e procedimentos aprovados e implementados pela Servier Portugal, dos quais se destacam:

- a) [Código de Conduta](#);
- b) Programa de Formação interno, que inclui matérias de prevenção de corrupção e infrações conexas;
- c) Política de Prevenção de Conflitos de Interesses;
- d) Política de *Due Diligence* relativamente a terceiros.
- e) Instrumentos de regulamentação interna destinados a regular as interações da Servier Portugal com profissionais de saúde, organizações de saúde, doentes e associações de doentes;
- f) Normas sobre a Gestão de Conflitos de Interesses e Presentes & Convites para colaboradores da Servier Portugal.

Neste âmbito, também é importante destacar que a Servier Portugal dispõe de um canal de denúncias interna – a Linha de Ética - que permite a apresentação e o seguimento seguros das denúncias apresentadas, a fim de garantir a sua exaustividade, integridade e conservação, a confidencialidade da identidade e o anonimato dos denunciantes, e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, e de impedir o acesso de pessoas não autorizadas.

4. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Plano é aplicável a todos os colaboradores (trabalhadores e membros dos órgãos sociais) da Servier Portugal, bem como aos seus prestadores de bens e serviços.

5. 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.

6. SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

A Servier Portugal dispõe, desde há vários anos, de um sistema de controlo interno, no quadro das políticas anticorrupção do Grupo Servier, que tem por base modelos de gestão dos riscos, de informação e de comunicação, em todas as áreas da Sociedade.

O sistema de controlo interno engloba, nomeadamente, o plano de organização da Sociedade (organigrama com definição de responsabilidades), o [Código de Conduta](#), a Carta de Ética, um Plano de Formação, um Canal de Denúncias, políticas, diretivas, procedimentos (“*Standard Operating Procedures*”, “SOP’s”) e normas de controlo definidos pela Servier, que contribuem para assegurar o desenvolvimento das atividades de forma ordenada, eficiente e transparente.

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

7. METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCOS

A metodologia utilizada pela Servier Portugal para a gestão e avaliação de riscos passou pela análise de toda a atividade da Sociedade, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte, bem como as suas finalidades e objetivos, e consequente identificação:

- a) Dos departamentos da Sociedade 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 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 do seu impacto;
- 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 responsáveis, bem como 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 Portugal 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).

Os riscos identificados foram avaliados de acordo com a probabilidade da sua ocorrência e gravidade do seu impacto, tendo os níveis de risco considerados resultado da conjugação da frequência e gravidade, conforme matriz que consta do **Anexo Dois**.

8. 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 (ex.: código, normas, diretivas, políticas e outros mecanismos transversais) e medidas e controlos específicos ao nível operacional (ex.: procedimentos relativos a ofertas e convites, donativos, apoios e patrocínios).

Entre as medidas e controlos globais são de destacar os seguintes: (i) Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas; (ii) Código de Conduta; (iii) Plano de Formação; (iv) Canal de Denúncias (*Whistleblowing*); (v) Norma para a Gestão de Conflitos de Interesses e Presentes & Convites para Colaboradores e (VI) Diretiva Prevenção de Conflitos de Interesses para profissionais de saúde.

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

9. RESULTADOS DE AVALIAÇÃO DE RISCO

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

Devido à implementação, há vários anos, dos mecanismos de controlo pela Servier Portugal, foi possível reduzir a avaliação dos diferentes fatores de risco para níveis considerados aceitáveis, conforme consta do **Anexo Quatro** ao presente documento.

10. 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 e do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, e análise do seu cumprimento;
- ii. Auditorias periódicas numa base de “*risk approach*”, incluindo *monitoring*, aos controlos, políticas e procedimentos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas;
- 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 do risco e, consequentemente, na avaliação do risco residual, isto é, no risco que persiste após a implementação de controlos com o objetivo de mitigação.

Adicionalmente, a execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas está sujeita a controlo, efetuado nos seguintes termos:

- i. Elaboração, no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar, quando sejam identificadas situações 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, a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

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.

11. APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

O Plano entra em vigor imediatamente após a aprovação pela Gerência e respetiva divulgação junto dos seus colaboradores, através da Intranet e do site oficial da Internet da Servier Portugal.

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
Deveres dos trabalhadores	Art.º 128.º do Código do Trabalho	1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: 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. 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.
Nota: À violação dos deveres previstos no artigo 128.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação) podem/devem acrescer quaisquer outros deveres especiais ou deontológicos/éticos estabelecidos para determinados setores ou atividades.		
Sanções disciplinares por violação dos deveres	Art.º 328.º do Código do Trabalho	1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções: 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. 2- O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador. 3- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites: 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; b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

		c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias. 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. 5- A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa. 6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.
--	--	--

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)	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. 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.	Pena de prisão de 1 a 8 anos
	Corrupção ativa (art.º 374.º do Código Penal)	1 – Se alguém, diretamente ou através de outra pessoa, com o seu consentimento ou aprovação, der ou prometer a um funcionário ou a outra pessoa, por indicação ou com o conhecimento daquele, qualquer benefício, seja dinheiro ou outro tipo de vantagem, com o objetivo de fazer com que	Pena de prisão de 1 a 5 anos

		o funcionário realize um ato ou deixe de fazer algo que vá contra os deveres do seu cargo, essa pessoa pode ser condenada a uma pena de prisão de 1 a 5 anos. 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 e a vantagem não lhe for devida, o infrator pode ser condenado a uma pena de prisão até 3 anos, ou a uma multa que pode chegar a 360 dias. 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 tentativa também é punível.	
	Tráfico de influências (art.º 335.º do Código Penal)	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, 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:	Pena de prisão de 1 a 5 anos

		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. 3 - A tentativa é punível.	
	Recebimento indevido de vantagem (art.º 372.º do Código Penal)	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 funcionário, ou a Recebimento 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.	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, qualquer tipo de benefício, seja dinheiro ou alguma vantagem, que não lhe era devida, com o objetivo de obter ou manter um	Pena de prisão de 1 a 8 anos

		negócio, contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, essa pessoa pode ser condenada a uma 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 – 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, 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 prejudicar a concorrência ou causar prejuízo financeiro a terceiros, 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 - 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 - A tentativa é punível.	Pena de prisão de até três anos ou cinco anos, ou a pena de multa

Suborno	Suborno (art.º 363.º do Código Penal)	Se alguém persuadir ou tentar persuadir outra pessoa, oferecendo dinheiro ou qualquer outro tipo de benefício, a praticar falsas declarações ou falsos testemunhos, perícias, interpretações ou traduções, mas esses atos não forem realmente cometidos, 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.º 8.º – 1 – Os partidos políticos não podem 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.º 29.º – 4 – As empresas que violem o disposto quanto ao financiamento dos partidos políticos são punidas com coima mínima equivalente a duas vezes o montante do donativo proibido e máxima equivalente a cinco vezes desse montante.	Coima mínima equivalente a duas vezes o montante do donativo proibido e máxima equivalente a cinco vezes desse montante
Branqueamento	Branqueamento (art.º 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	Denegação de justiça e Prevaricação (art.º 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	Pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias

		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.	
Peculato	Peculato (art.º 375.º, n.ºs 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	Peculato de Uso (art.º 376.º do Código Penal)	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	Pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias

		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 afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.	
Participação económica em negócio	Participação económica em negócio (art.º 377.º, n.º 1 e 2 do Código Penal)	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 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	Pena de prisão até 5 anos
Concussão	Concussão (art.º 379.º, n.º 1 do Código Penal)	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	Pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias

		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.	
Abuso de Poder	Abuso de Poder (art.º 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 desacreditizar 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	Reduzida
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 (Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto). Para além das restrições legais resultantes do referido diploma, a Servier Portugal 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 (ex. hospitais) e Peritos; diretivas para a Prevenção de Conflitos de Interesses com Peritos, Profissionais de

	Saúde e doentes; 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 Portugal, 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 Portugal 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 Portugal 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. Adicionalmente, a Servier Portugal realiza uma validação prévia das entidades com quem interage neste contexto (como Profissionais de Saúde ou Organizações de Saúde), através de um processo simplificado de <i>due diligence</i> , com o objetivo de aferir da idoneidade das mesmas antes de estabelecer qualquer interação.
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 Portugal, 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 Portugal 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 Portugal 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. Adicionalmente, aquando da abertura de novos fornecedores, é realizada uma <i>due diligence</i> financeira e, em alguns casos, uma <i>due diligence</i> de <i>compliance</i> — esta última aplicável quando o fornecedor atua em nome da Servier Portugal.
Envolvimento com países sancionados	A Servier Portugal 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 Portugal 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 Portugal dispõe de regras internas que estabelecem um conjunto de requisitos (seleção, finalidade, honorários, forma de pagamento) para reduzir a exposição da Servier Portugal ao risco de corrupção nesta contratação.
Acesso a informação comercialmente sensível / informação confidencial	Os colaboradores da Servier Portugal estão sujeitos a obrigações de confidencialidade. Para além, dessas obrigações, a Servier Portugal 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.
Favorecimento de colaboradores (conflitos de interesses)	A Servier Portugal dispõe de uma Norma de Gestão de Conflitos de Interesses e Presentes & Convites para 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 Norma, a Servier Portugal 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.
Negociação / Contratação de entidades terceiras privadas (conflitos de interesses)	A Servier Portugal dispõe de uma Diretiva de prevenção de conflitos de interesse com Peritos/ 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 Diretiva, a Servier Portugal dispõe também de uma Diretiva de Contratação de Profissionais de Saúde, Organizações de



	Saúde e Peritos e de uma Diretiva de <i>due diligence</i> de Terceiros (não profissionais de saúde; Organizações de Saúde, Doentes ou Associações de Doentes) que preveem mecanismos de controlo de potenciais conflito de interesse. Em complemento, existe também uma Norma sobre a Gestão de Conflitos de Interesses e Presentes & Convites para colaboradores da Servier Portugal.
--	--

ANEXO QUATRO – RISCOS POR ÁREA

Fator de Risco	Probabilidade Alta – A; Moderada – M; R - Reduzida	Gravidade Elevado – E; Moderado – M; Reduzido – R; Muito Reduzido - MR	Nível de Risco Muito Elevado; Elevado; Moderado; Reduzido; Muito Reduzido	Medidas Preventivas e de Controle	Áreas de Negócio
Relacionamento com agentes públicos e/ou pessoas politicamente expostas (ex. interações com representantes da agência do Medicamento)	A	R	Moderado	– Política de Prevenção da Corrupção; – Código Conduta; – Formação; – Diretiva para a organização de reuniões globais ou locais, promocionais, ou não; – Norma de Gestão de Conflitos de Interesses e Presentes & Convites para Colaboradores; – Política de Prevenção de Conflitos de Interesses com Peritos/ Profissionais de Saúde/Doentes.	– <i>Regulatory Affairs & Market Access</i> – <i>Finance</i> (Distribuição)
	M	R	Reduzido		– <i>Medical Affairs</i> – <i>Finance</i> (Contabilidade) – <i>Digital & Communication</i> – <i>Oncology BU</i> (Marketing e Vendas) – <i>CMVD BU</i> (Marketing e Vendas)



Acesso a fundos	M	R	Reduzido	- Regras internas limitam até ao montante de 15.000€; - Controlo de fluxos financeiros/emissão de faturas/pagamentos pelo Departamento Financeiro.	- Medical Affairs - Digital & Communication - Oncology BU (Marketing e Vendas) - CMVD BU (Marketing e Vendas) - Finance (Distribuição) - Finance (Compras)
	A	R	Moderado		Finance (Contabilidade)
Acesso a informação comercialmente sensível/informação confidencial	M	R	Reduzido	- Os colaboradores da Servier Portugal estão sujeitos a obrigações de confidencialidade; - Classificação da informação de acordo com o nível de confidencialidade, mecanismos de	- Regulatory Affairs & Market Access - Finance (Contabilidade) - Finance (Distribuição) - Digital & Communication



				segurança e controlo de acesso à informação (eletrónicos e físicos); – Ações de formação sobre Direito da Concorrência dirigidas aos colaboradores da Servier Portugal.	– <i>Oncology BU</i> (Marketing e Vendas) – <i>CMVD BU</i> (Marketing e Vendas) – <i>Business Excellence</i>
Negociação / Contratação de entidades terceiras privadas (conflitos de interesses)	A	R	Moderado	– Diretiva de Prevenção de Conflitos de Interesses com Peritos, Profissionais de Saúde e Doentes; – Diretiva de Contratação de Profissionais de Saúde, Organizações de Saúde e Peritos (hospitais); – Diretiva de <i>due diligence</i> a 3.ºs (<i>Compliance Due Diligence</i> - não profissionais de saúde, Organizações de Saúde, Doentes ou Organizações de Doentes, Armazenistas); – Norma sobre a Gestão de Conflitos de Interesses e Presentes & Convites para colaboradores da Servier Portugal.	– <i>Finance</i> (Compras) – <i>Finance</i> (Distribuição)
	M	R	Reduzido	– Diretiva de Prevenção de Conflitos de Interesses com Peritos, Profissionais de Saúde e Doentes;	– <i>Regulatory Affairs & Market Access</i> – <i>Medical Affairs</i> – <i>Digital & Communication</i>



				– Diretiva de Contratação de Profissionais de Saúde, Organizações de Saúde e Peritos (hospitais); – Diretiva de <i>due diligence</i> a 3.ºs (<i>Compliance Due Diligence</i> - não Profissionais de Saúde, Organizações de Saúde, Doentes ou Organizações de Doentes, armazenistas); – Diretiva 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.	– <i>Oncology</i> BU (Marketing e Vendas) – <i>CMVD</i> BU (Marketing e Vendas) – <i>Business Excellence</i> – <i>IT</i>
Atribuição de patrocínios	M	R	Reduzido	– Diretiva 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 Apoios e Donativos (diversos intervenientes que não incluem pessoas dedicadas às áreas comerciais; transparência e documentação).	– <i>Medical Affairs</i> – <i>Oncology</i> BU (Marketing e Vendas) – <i>CMVD</i> BU (Marketing e Vendas)



Favorecimento de colaboradores (conflitos de interesses)	M	R	Reduzido	– Norma de Gestão de Conflitos de Interesses e Presentes & Convites para Colaboradores; – Processo de avaliação profissional anual; – Canal de Denúncias.	– <i>Business Excellence</i>
Todos os fatores de risco	R	M	Reduzido	– Todas as medidas acima identificadas; – 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.	– <i>General Management</i>



HISTÓRICO DE VERSÕES					
VERSÃO	Data	PREPARADO POR	DESCRIÇÃO/ ALTERAÇÕES	REVISTO POR	APROVADO POR
1.0	2024	Catarina Costa / Rita Roque de Pinho	Primeira versão do PPR.	Ana Paula Amorim	Frédéric Bengold
2.0	2025	Catarina Costa / Rita Roque de Pinho	Primeira atualização do PPR, atendendo à alteração da estrutura organizativa da Servier Portugal.	Ana Paula Amorim	Frédéric Bengold

PÁGINA DE ASSINATURAS

Título original: Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção

Versão: 2.0

Data de Implementação: 1 de Julho de 2025

AUTORES/GRUPO DE TRABALHO

Rita ROQUE DE PINHO
Consultadoria Jurídica
PBBR

Catarina COSTA
Gestora de *Compliance*
Servier Portugal

REVISTO POR

AMORIM, Ana Paula
Diretora Farmacêutica, de Acesso ao Mercado e *Compliance*
Servier Portugal

APROVADO POR

BENGOLD, Frédéric
Diretor Geral
Servier Portugal