

POLITICA DE PREVENO DE RISCOS PENAL GRUPO AMPER

Política Corporativa

Aprovada pelo Conselho de Administração na sua reunião de 31 de Maio de 2023

INDICE

1. OBJETO

2. ALCANCE

3. PRINCIPIOS DE ACTUAO

4. BASES DO SISTEMA DE GESTO DE CONFORMIDADE PENAL E ANTISOBORNO

5. INCUMPRIMENTO E REGIME DISCIPLINÁRIO

1. OBJETO

O objetivo desta Política é definir e estabelecer os princípios de atuação em que consistirá o Sistema de Gestão de Cumprimento Penal e Antisuborno de todos os funcionários (doravante “AMPER”), cuja finalidade é a de transmitir a todos os membros do Conselho de Administração, diretores e funcionários da empresa, bem como a terceiros que se relacionem com a mesma, o rotundo compromisso de AMPER de vigilância e sanção penal de qualquer conduta.

2. ALCANCE

A presente Política aplica-se a todos os membros do Conselho de Administração, diretores e funcionários da AMPER, das suas filiais e das suas filiais (conjuntamente denominadas “GRUPO AMPER” ou “a Companhia”), independentemente da sua área de atividade ou nível hierárquico.

Igualmente, resultará de aplicação para aquelas pessoas que atuem dentro e perante outras entidades em nome e representação da Companhia, que, nesse caso, e dentro de suas competências, deverão promover a aplicação dos princípios contidos na mesma.

3. PRINCIPIOS DE ACTUAO

Os princípios de atuação que regem a Política de Prevenção de Riscos Penais são os seguintes:

- a) Integração e coordenação do conjunto de actuações necessárias para prevenir, detectar e actuar ante a possível comissão de actos ilícitos que possam ser constitutivos de um risco penal ou de competência, ou de qualquer outra índole.
- b) Implantação de canais internos adequados que favoreçam a comunicação imediata de possíveis irregularidades, entre os quais se encontra o Canal de denúncias, através do qual, qualquer empregado ou terceiro que deseje formular uma consulta relacionada com o Código Ético, as Políticas ou a Normativa, ou tenha conhecimento de um incumprimento das mesmas, ou de qualquer ato ilícito cometido na Companhia tanto penal como em matéria de defesa da concorrência, ou de qualquer outra índole. O objetivo é criar um ambiente de total transparência.
- c) Investigação das denúncias de supostos atos e condutas irregulares, garantindo a confidencialidade do denunciante e os direitos das pessoas investigadas, aplicando, quando apropriado, de forma justa, não discriminatória e proporcional, as sanções oportunas de acordo com a legislação aplicável.
- d) Actuar ao amparo da legislação vigente, e em concreto de conformidade com o estabelecido pelo Código Ético, as Políticas e demais Normativa interna (Regulamentos, Manuais, Procedimentos internos, etc).

e) Estabelecimento de protocolos e programas de formação e sensibilização ou qualquer outro método que seja adequado para todos os membros do Conselho de Administração, gestores e empregados, com o fim de promover uma cultura de conformidade e ética empresarial.

f) Desenvolvimento e implementação de sistemas de controle interno efetivos para a prevenção e detecção de actuações ilícitas ou que sejam contrárias ao previsto no Código Ético.

g) Supervisão periódica dos sistemas de controlo interno implementados.

h) Assegurar que o Comitê de Ética disponha dos meios materiais e humanos necessários para desempenhar de forma eficaz as funções que lhe são confiadas.

i) Prestar toda a assistência e cooperação que possam requerer os órgãos judiciais e administrativos, as autoridades de concorrência, ou as instituições e organismos, nacionais ou internacionais, para a investigação de fatos supostamente criminosos, ou constitutivos de infrações à normativa de defesa da concorrência, ou de outro modo irregulares que tenham podido ser cometidos por seus conselheiros, diretores e empregados.

4. BASES DO SISTEMA DE GESTO DE CONFORMIDADE PENAL E ANTISOBORNO

O Sistema de Gestão de Cumprimento Penal e Anti-suborno da AMPER baseia-se na análise dos possíveis riscos penais e de concorrência nos quais a empresa pode ser afetada, juntamente com o inventário dos procedimentos e controles existentes destinados a prevenir, detectar e sancionar a comissão de tais ilícitos.

O Sistema de Gestão de Cumprimento Penal e Anti-suborno é formado principalmente pelos seguintes elementos:

- Código de Ética: A AMPER dispõe de um Código de Ética, aplicável a todos os funcionários da empresa, bem como ao seu órgão de Administração e à Alta Direcção.

Assim, a empresa constitui seu compromisso com os princípios éticos empresariais que devem reger em todos os âmbitos de atuação, estabelecendo os princípios e pautas de conduta destinados a garantir o comportamento ético e responsável de todas as pessoas sujeitas ao mesmo.

- Canal de Denúncias: A AMPER dispõe de um Canal de Denúncias que garante que qualquer funcionário ou terceiro que deseje formular uma consulta relacionada com o Código Ético, as Políticas ou a Normativa, ou tenha conhecimento de um incumprimento das mesmas, ou de qualquer ato ilícito cometido na Companhia tanto penal como em matéria de defesa da concorrência, ou de qualquer outro tipo, deverá comunicá-lo à Companhia com plenas garantias e sem medo de qualquer repressão. A gestão do canal de denúncias é totalmente confidencial.

Qualquer denúncia pode ser feita através de um dos canais que são detalhados no Procedimento do Canal de denúncias do GRUPO AMPER, publicado no site da sociedade.

- **Comitê de Ética:** AMPER constituiu um Comitê de Ética, como órgão colegiado de caráter interno e permanente, vinculado à Comissão de Auditoria e Controle do Conselho de Administração da Sociedade, que se configura como a unidade responsável pelo controle do cumprimento dos procedimentos que lhes são atribuídos.
- **Direção de Cumprimento Normativo:** O responsável pela Função de Controle do risco de incumprimento normativo será o responsável pela direção de Cumprimento Normativo, que terá dependência funcional direta da Comissão de Auditoria e Controle. A ele correspondem os trabalhos próprios de gestão da direção de Cumprimento Normativo, gozando para esse efeito das faculdades necessárias para o exercício das funções que tenha atribuídas.

São responsabilidades gerais da direção de Cumprimento Normativo, as seguintes:

- ✓ Políticas e Procedimentos de Conformidade Normativa
- ✓ Identificação e avaliação do risco de incumprimento
- ✓ Comunicação com órgãos reguladores e supervisors
- ✓ Garantir a existência de sistemas de informação eficazes que confirmem que o pessoal conhece as obrigações, riscos e responsabilidades decorrentes da sua atuação e da normativa aplicável, elaborando para estes efeitos os comunicados à Entidade correspondentes.
- ✓ Aconselhar e sensibilizar o pessoal sobre a importância do cumprimento dos procedimentos internos estabelecidos e colaboração com o desenvolvimento de programas de formação Assessoria e comunicação para a alta direção
- ✓ Arquivo: a direção de Cumprimento Normativo deve conservar justificação documental dos controlos realizados, bem como verificar a existência de documentação de respaldo sobre os controlos realizados por outras unidades, em relação à observância das obrigações em matéria de Cumprimento Normativo.
- **Formação:** A AMPER promoverá a devida formação a todo o pessoal da companhia para o conhecimento de seus princípios éticos, bem como os deveres e princípios de atuação derivados do Sistema de Gestão de Cumprimento Penal e Anti-suborno tendentes a evitar a comissão de delitos ou de infrações de concorrência.

Além disso, o Sistema de Gestão de Cumprimento Penal e Anti-suborno da AMPER compreenderá todas e cada uma das políticas, procedimentos, instruções e normas internas da empresa que tenham sido devidamente aprovadas, que são de cumprimento obrigatório e que têm como finalidade a prevenção da comissão de delitos e de infrações de concorrência.

- Política Anticorrupção: estabelece o que é e o que não é aceitável em termos gerais, mas em caso de dúvida sobre se alguma conduta pode constituir um suborno ou resultar ilícita de qualquer modo, deve-se remeter a consulta ao Comitê de Ética da companhia e/ou responsável de Cumprimento Normativo ou, se for o caso, ao Diretor de Operações.

5. INCUMPRIMENTO E REGIME DISCIPLINÁRIO

Serão implementados mecanismos de supervisão para verificar a aplicação do estabelecido nesta Política. Se houver alguma evidência de possíveis violações do aqui estabelecido, será realizada a investigação oportuna. Realizar-se-ão auditorias periódicas e apresentar-se-ão relatórios anuais sobre os resultados à Comissão de Auditoria e Controle.

A violação do estabelecido nesta Política será considerada uma infração sujeita à ação disciplinar que determine a direção de Recursos Humanos, após sua oportuna análise e de acordo com o regime laboral aplicável sendo, em todo caso, da maior gravidade qualquer forma de corrupção.