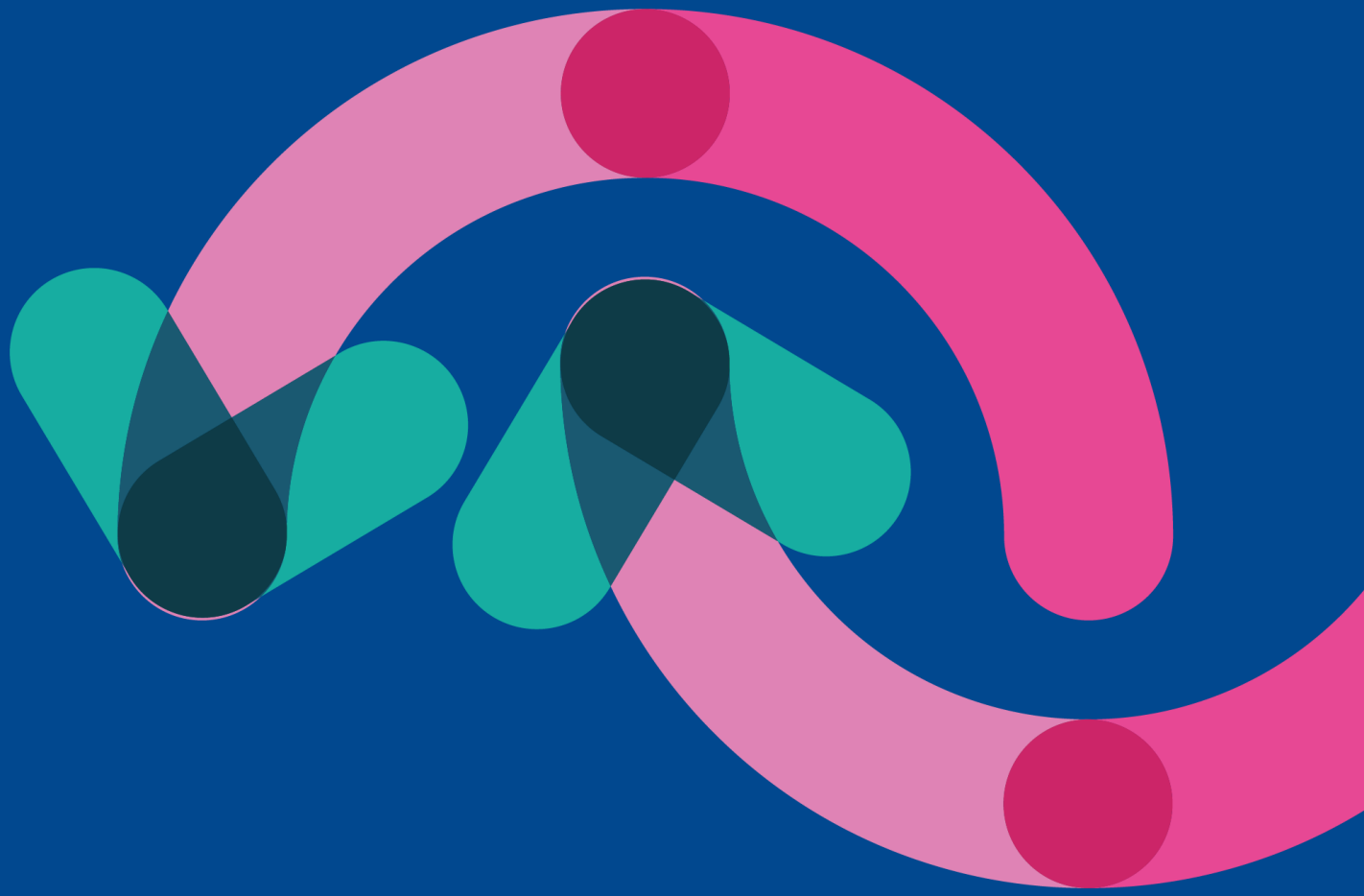
moneris

Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR)



Índice

1. Introdução 3
2. Âmbito 4
3. Proibição da corrupção e Infrações Conexas 4
4. Pagamentos Indevidos 5
5. Ofertas 6
6. Dever de Recusa 6
7. Patrocinios e Doações 6
8. Relações com Terceiros 6
9. Aplicação do PPR 7
10. Aplicabilidade 9
11. Publicação 9
ANEXO I -Formulário de Registo de Oferta / Cortesia Profissional 10
ANEXO II Formulário de Aprovação de Oferta / Cortesia Profissional 11

1. Introdução

A Moneris pauta a sua atuação por um conjunto de princípios e valores que definem a sua identidade e orientam as ações e comportamentos dos seus colaboradores, conforme resulta do seu Código de Ética e de Conduta disponível para consulta, na intranet e em www.moneris.com.

Nesse sentido, e em linha com o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção ("MENAC") e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção, a Moneris elaborou a presente PPR anticorrupção (doravante "PPR").

O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) tem como finalidade reforçar perante os Colaboradores, incluindo, Estagiários, Clientes, Fornecedores, Acionistas, Stakeholders, Entidades Oficiais, Entidades Parceiras e Comunidade em geral, as boas práticas e deveres inerentes à integridade e rigor implementados.

Atendendo às diferentes unidades de negócio e à pluralidade de departamentos que compõem a Moneris, o presente PPR terá adaptações específicas, que melhor se enquadrem na unidade de negócio ou no departamento a que respeitem.

O presente documento está sujeito a revisões periódicas, por forma a garantir a sua melhoria contínua e conformidade legal e regulamentar.

2. Âmbito

O presente PPR aplica-se a todos os colaboradores e estagiários, sem exceção, independentemente do vínculo contratual ou posição hierárquica que ocupem dentro da organização e aos Membros de Órgãos Estatutários ("Moe") da Moneris, definindo os procedimentos internos a adotar em matéria de prevenção de fenómenos de corrupção, sem prejuízo de outras disposições legais ou regulamentares aplicáveis.

O grupo de destinatários inclui ainda uma vertente externa, a qual compreende todas as entidades que de alguma forma se relacionem com o grupo Moneris, nomeadamente, mas de forma não exclusiva, Clientes, fornecedores, *Stakeholder*s, entidades oficiais e parceiros e comunidade em geral.

3. Proibição da corrupção e infrações conexas

Todos os colaboradores da Moneris, sem exceção, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem dentro da organização e seus Moe's, comprometem-se a exercer as suas funções cumprindo com as disposições legais em matéria de prevenção e combate à corrupção.

Tendo em conta o vasto leque de crimes relativos a práticas de corrupção ou práticas similares, previstos quer no Código Penal (por exemplo, recebimento indevido de vantagem, corrupção passiva, corrupção ativa, peculato, participação económica em negócio e concussão), quer em leis penais avulsas, como a que determina os crimes da responsabilidade de titulares de cargos políticos, a que prevê os crimes de corrupção cometidos no comércio internacional e na atividade privada, ou a que pune comportamentos antidesportivos.

Os colaboradores da Moneris encontram-se proibidos de:

Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional (Artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril)

Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos

Corrupção no sector privado (Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril)

1. *O trabalhador do setor privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias;*
2. *Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos;*

Tráfico de influência (Artigo 335.º do Código Penal)

i) Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido;

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

ii) 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 ponto anterior:

a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;

b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3 - A tentativa é punível.

Suborno (Artigo 363.ºdo Código Penal)

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º "Falsidade de depoimento ou declaração" ou 360.º "Falsidade de testemunho, perícia, interpretação ou tradução", sem que estes venham a ser cometidos, 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.

Branqueamento (Artigo 368.º-A 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;

Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem (n.º 2 do artigo 372.º do Código Penal)

Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias (Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.)

Corrupção passiva no sector público (Artigo 373.º do Código Penal)

1. *O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.;*
2. *Se o 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.*

Corrupção passiva no sector público (Artigo 374.º do Código Penal)

1. *Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.;*
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 até três anos ou com pena de multa até 360 dias.*
3. *A tentativa é punível.*

Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (Artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro)

1. Quem obtiver subsídio ou subvenção:
a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;
b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;
c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas, será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.
2. Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.;
3. Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (Artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro)

utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam

Fraude na obtenção de crédito (Artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro)

1. Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:
a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;
b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;
c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido.
É igualmente proibida a tentativa ou quaisquer atos preparatórios da prática dos comportamentos acima descritos ou de qualquer outra conduta suscetível de enquadrar corrupção ou infrações conexas.

Deveres dos Trabalhadores (Artigo 13º do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável (APECA) e subsidiariamente o Artigo 128º do Código de Trabalho)

2. São deveres de todos os trabalhadores:
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) Executar com zelo e diligência todos os serviços que lhes forem confiados e que estejam de harmonia com a sua categoria profissional ou que lhe sejam determinados nos termos da cláusula 11.ª;
d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
e) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
f) 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;
g) Guardar lealdade ao empregador, não executando para terceiros, direta ou indiretamente, serviços que façam parte do âmbito das atividades prosseguidas pelo empregador, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho, relações ou indicações sobre clientes ou sobre negócios executados ou em execução;
h) Não aceder a dados pessoais dos seus superiores hierárquicos, de colegas de trabalho, de outros colaboradores da empresa, de clientes ou de pessoas a estes ligadas, ou de pessoas que se relacionem com a empresa, salvo se necessários, e na medida do necessário, ao seu desempenho profissional, não copiando nem transferindo tais dados para si ou para terceiros, salvo na medida do estritamente necessário ao seu exercício profissional, sob pena de violação grave dos seus deveres laborais, incorrendo em responsabilidade civil, disciplinar e penal;
i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
j) Promover ou executar os atos e comportamentos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
l) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho;
m) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou da presente convenção;
n) Observar quaisquer regulamentos internos elaborados de acordo com as necessidades normais e ocasionais de serviço, respeitando a lei e a presente convenção;
o) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e no exterior, nomeadamente nas instalações dos clientes, quando em exercício profissional;
p) Dar cumprimento às cláusulas da presente convenção e cumprir as deliberações da comissão paritária, no âmbito da sua competência.

1. 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.

Sanções Disciplinares (Artigo 58º do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável (APECA) e subsidiariamente o Artigo 328º do Código de 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. 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.

Procedimento Disciplinar e Prescrição (Artigo 59º do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável (APECA) e subsidiariamente o Artigo 329º do Código de Trabalho)

1. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
2. O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
3. Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
4. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, ao qual serão concedidos os meios de defesa adequados.

4. Pagamentos indevidos

Conforme decorre do Ponto 3 é estritamente proibido a realização de pagamentos ou ofertas com o intuito de acelerar qualquer tipo de diligência ou facilitar a conclusão e/ou deferimento de qualquer pedido (vulgo pagamento de facilitação), salvo quando os mesmos correspondam a taxas, tarifas ou outros encargos

legalmente previstos (p.e. taxas de urgência de conservatórias).

5. Ofertas

No âmbito das suas funções, os Colaboradores e Moe's da Moneris encontram-se proibidos de oferecer, prometer, solicitar ou aceitar ofertas, salvo ofertas permitidas por lei, condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes praticados na organização e sob escrutínio do departamento financeiro ou Responsável do Cumprimento Normativo.

Qualquer oferta que, nos termos do paragrafo anterior, seja permitida, deve estar sujeita ao preenchimento do formulário junto à presente PPR como Anexo I e dado conhecimento ao Responsável pelo cumprimento normativo.

Para aferir o cumprimento do acima indicado, os Colaboradores da Moneris devem preencher o formulário junto ao presente PPR como Anexo II e dado conhecimento ao Responsável pelo cumprimento normativo.

Em qualquer caso, encontram-se impedidos de oferecer, prometer, solicitar ou aceitar ofertas, qualquer Colaborador ou Moe da Moneris que estejam envolvidos em processos de adjudicação, contratação ou renovação de contratos com entidade publicas ou privadas.

6. Dever de recusa

Para qualquer questão adicional relativa ao dever de recusa implícito nos Pontos 4. e 5. e sobre como recusar ou devolver um pagamento, vantagem ou cortesia indevida, o Colaborador deve contactar, por escrito, o Responsável pelo Cumprimento Normativo ou Departamento de Auditoria Interna, caso venha a ser constituído.

7. Patrocínios e doações

A Moneris não permite que os seus colaboradores ou terceiros que atuem em seu nome utilizem patrocínios ou donativos como forma de obter ou manter qualquer vantagem comercial ilícita.

Da mesma forma, é proibida a atribuição ou aceitação de patrocínios ou donativos que sejam suscetíveis de influenciar a independência do Grupo Moneris.

8. Relações com terceiros

As entidades que de alguma forma se relacionem com a Moneris, nomeadamente, mas de forma não exclusiva, fornecedores, Entidades Oficiais, Entidades Parceiras, *Stakeholders* e comunidade em geral, devem pautar a sua atuação de acordo com a lei, bem como princípios de integridade, honestidade e transparência equivalentes aos estabelecidos na presente PPR.

Nesse sentido, estas entidades devem tomar medidas e procedimentos adequados ao cumprimento legal em matéria de prevenção de fenómenos de corrupção, assim como absterem-se de praticar qualquer ato que possa consubstanciar uma situação de conflito de interesses, corrupção ou infrações conexas.

No âmbito das relações que mantenham com a Moneris, caso tomem conhecimento de qualquer situação de conflito de interesses ou ato que possa ser entendido como corrupção ou infrações conexas, estas entidades devem informar, de imediato, através dos canais de denúncia disponíveis pela Moneris.

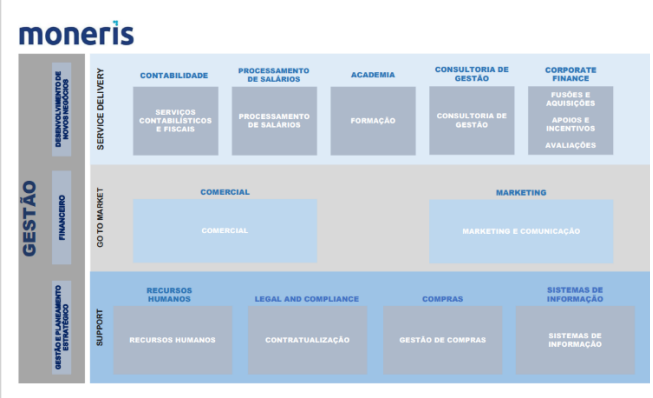
9. Aplicação do PPR

Sendo a Moneris uma entidade certificada, desde 2014, pela ISO 9001:2015, há diversos anos que os Colaboradores e Moe's convivem com a dinâmica de processos internos auditáveis.

Com um extenso âmbito de atuação de certificação:

"Moneris - Serviços de Gestão, S.A. - prestação de serviços contabilísticos e fiscais, processamento de salários, consultoria de gestão financeira e fiscal, gestão de recursos humanos e risco e compliance, formação e corporate finance nas unidades de negócio de Albufeira, Alcanena, Almancil, Avenidas, Corroios, Lagos, Leiria, Porto e Santarém.
Moneris Alto Tâmega - Serviços de Gestão, Lda.: prestação de serviços contabilísticos e fiscais, processamento de salários e consultoria de gestão financeira e fiscal na unidade de negócio de Chaves.
Moneris Guia - Serviços de Gestão, Lda. - prestação de serviços contabilísticos e fiscais, processamento de salários e consultoria de gestão financeira e fiscal na unidade de negócio da Guia.
Moneris Douro e Beiras - Serviços de Gestão, S.A. - prestação de serviços contabilísticos e fiscais, processamento de salários consultoria de gestão financeira e fiscal nas unidades de negócio de Lamego, Tarouca e Viseu.
Moneris LX - Management & Accounting Services, Lda. - prestação de serviços contabilísticos e fiscais, processamento de salários e consultoria de gestão financeira e fiscal na unidade de negócio de Telheiras."

Com os seguintes processos do Sistema de Gestão de Qualidade ("SGQ"):



Nesse sentido, a Moneris com base no seu SGQ, desde 2014, que já possui matrizes de risco que abrange toda a sua organização e atividade, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte, e que contem:

a) A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a Moneris a atos de corrupção e infrações conexas e outras situações, incluindo aquelas associados ao exercício de funções pelos Moe's,, considerando a realidade do setor e as áreas geográficas em que a entidade atua;

b) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos nas situações identificadas.

Assim faz parte da Moneris no âmbito da sua certificação identificar e prevenir as áreas de atividade com risco e também da prática de atos de corrupção e infrações conexas; bem como a probabilidade de ocorrências e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos; utilizando para o efeito métricas e medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos nas situações identificadas;

A matriz de análise de risco que a Moneris considerou adequada apresenta as seguintes configurações:

- Quanto ao **indicador probabilidade de ocorrência do risco**, associado à existência de medidas preventivas e ao histórico da sua eficácia, poderá ser aferido segundo uma escala com três posições e cores: **Low**, **Medium** e **Hight;**

- Quanto ao **indicador impacto previsível da ocorrência do risco**, associado aos possíveis efeitos decorrentes da concretização dos atos que se pretendem prevenir, poderá ser aferido segundo uma escala com três posições e cores: **Low**, **Medium** e **Hight;**

Após a avaliação da probabilidade e do impacto previsível de cada risco, deverá operar-se a classificação do nível de risco, segundo uma escala com três posições e cores: **Low**, **Medium** e **Hight.**

Nas situações de risco elevado ou máximo, que a Moneris venha a identificar em algumas áreas, compromete-se a desenvolver medidas de prevenção mais exaustivas, por vezes, utilizando ou implementando novas ferramentas, como na área de contratualização, recorrendo a monitorização de clientes identificados com maior risco.

Uma vez que a Moneris se encontra numa relação de grupo, pretende uniformizar um único PPR que abranja toda a organização e atividade do grupo junto do SGQ, nas áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte das entidades do grupo.

De referir ainda que com o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro foi criado o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelecido o regime geral de prevenção da corrupção (RGPC).

O MENAC é uma entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, que desenvolve atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas.

O referido RGPC prevê a designação de um Responsável Geral pela Execução, controlo e revisão do PPR, que no caso da Moneris deverá ser o Responsável pelo Cumprimento Normativo, enquanto não for criado um departamento de Auditoria Interno.

A execução do PPR vai estar sujeita a controlos, efetuados nos seguintes termos:

a) Elaboração, no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo;

b) 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.

c) Revisão 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 dos seus elementos.

Sendo que para a fase de revisão do PPR, será atribuído um prazo razoável (entre 15 a 20 dias) para cada Supervisor/Partner/Diretor proceda ao levantamento de riscos, de medidas de prevenção e de análise de risco, na perspetiva de uma posterior apresentação e debate de ideias e reflexões com a presença e participação das duas equipas de trabalho. A Moneris incentiva este momento de reflexão e debate conjunto como forma de melhoria mútua das matrizes de risco e da procura de um certo e natural equilíbrio entre todas, para evitar, a título de

exemplo, efeitos de matrizes muito vagas e escassas e outras muito detalhadas e mais precisas.

Na fase de acompanhamento da execução das medidas, espera-se que cada Supervisor/Partner/Diretor proceda a uma verificação permanente, no decurso normal da atividade diária do departamento ou unidade que dirige, sobre o cumprimento das medidas por todos os colaboradores.

Para a fase de reporte de informação sobre a eficácia das medidas, espera-se que cada Supervisor/Partner/Diretor forneça atempadamente, ou sempre que lhe seja solicitado, à coordenação da execução do plano no seu todo ou ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, os elementos relativos ao grau de execução das medidas bem como à sua eficácia na prevenção dos riscos, tendo em vista a elaboração dos relatórios de execução legalmente previstos para os meses de abril e outubro de cada ano.

A Moneris irá assegurar a publicidade do PPR e dos relatórios acima previstos aos seus Colaboradores, através da intranet e na sua página oficial na Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

10. Aplicabilidade

A adequada aplicação da presente PPR depende, acima de tudo, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento de todos os Colaboradores e MOE. Em particular, os Colaboradores em cargos de direção, coordenação ou chefia, devem ter uma atuação exemplar no que respeita à aplicação e promoção dos princípios e critérios estabelecidos neste PPR.

As comunicações de inconformidade com o presente PPR e/ou com a Lei, serão tratadas de forma sigilosa e com a máxima confidencialidade, não podendo, por si só, servir de fundamento à instauração de qualquer procedimento disciplinar, civil ou criminal relativamente ao seu autor, exceto se as mesmas forem deliberada e manifestamente infundadas.

A Moneris assume o compromisso de não retaliação contra quem reclama/denuncie, bem como o de tratamento justo de quem é visado. Em particular, o Colaborador ou MOE que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, não pode ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

11. Publicação

O presente PPR constitui um elemento estruturante no que respeita ao fortalecimento da cultura do Grupo.

O Conselho de Administração juntamente com o Responsável pelo Cumprimento Normativo, promoverão a adequada divulgação do presente PPR, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos na mesma estabelecida.

Passará a encontrar-se um suporte escrito do PPR, em formato digital, disponível na Internet e na Intranet. Todos os Colaboradores deverão compreender e identificar-se com os conteúdos do PPR, comprometendo-se a respeitar as normas aí estabelecidas.

Qualquer dúvida relacionada com a interpretação ou aplicação deste PPR deve ser reportada ao Responsável pelo Cumprimento Normativo ou ao Departamento de Auditoria Interna, caso venha a ser constituído.

Versão:

28 de janeiro de 2025.

ANEXO I

Formulário de registo de oferta/cortesia profissional

i) Em caso de receção de oferta

Eu abaixo assinado/a, [identificação do colaborador/a], a desempenhar funções na Unidade de [Unidade Moneris], no âmbito das minhas funções, venho por este meio informar que, no dia [data], a [identificação da entidade que efetuou, ou a quem foi efetuada a oferta], com sede social em [•], com o NIPC [•], [Cliente/Fornecedor/Parceiro] da Moneris, ofereceu-me [indicação da oferta], com um valor estimado de [•], com a seguinte justificação [•].

ii) Em caso de realização de oferta

Eu abaixo assinado/a, [identificação do colaborador/a], a desempenhar funções na Unidade de [Unidade Moneris], no âmbito das minhas funções, venho por este meio informar que, no dia [data], ofereci [indicação da oferta], com um valor estimado de [•], à [identificação da entidade a quem foi efetuada a oferta], com sede social em [•], com o NIPC [•], [Cliente/Fornecedor/Parceiro] da Moneris, com a seguinte justificação [•],

Mais declaro que, nos termos da lei e da PPR Anticorrupção do Grupo Moneris, a oferta em questão não constitui nem pode constituir um ato de corrupção ou infração conexa.

_____, _____ de _____ de _____

(Local) (Dia) (Mês) (Ano)

Assinatura,

_____

[Nome completo]

ANEXO II

Formulário de aprovação de oferta/cortesia profissional

i) Em caso de receção de oferta

Eu abaixo assinado/a, [identificação do colaborador/a], a desempenhar funções na Unidade de [Unidade Moneris], no âmbito das minhas funções, venho por este meio solicitar aprovação para aceitar da oferta [indicação da oferta], com um valor estimado de [•], realizada no dia [data], pela [identificação da entidade a quem foi efetuada a oferta], com sede social em [•], com o NIPC [•], [Cliente/Fornecedor/Parceiro] da Moneris, com a seguinte justificação [•].

ii) Em caso de realização de oferta

Eu abaixo assinado/a, [identificação do colaborador/a], a desempenhar funções na Unidade de [Unidade Moneris], no âmbito das minhas funções, venho por este meio solicitar aprovação para, no dia [data], efetuar a oferta [indicação da oferta], com um valor estimado de [•], à [identificação da entidade a quem foi efetuada a oferta], com sede social em [•], com o NIPC [•], [Cliente/Fornecedor/Parceiro] da Moneris, com a seguinte justificação [•].

_____, _____ de _____ de _____

(Local) (Dia) (Mês) (Ano)

Assinatura,

_____

[Nome completo]