



CÓDIGO DE CONDUTA

INTEGRIDADE E CONDUTA ÉTICA

BUILDING TRUST



ÍNDICE

REGRAS DE ÉTICA EMPRESARIAL	6
1. Conformidade a Lei	6
2. Sem suborno, sem corrupção	6
3. Presentes, diversão e doações	7
4. Concorrência leal	8
5. Evite conflitos de interesses	9
6. Proibição de uso de informação privilegiada	9
7. Manter a confidencialidade, segurança e proteção de dados	10
8. Proteção do património da Sika	11
9. Direitos humanos e normas laborais: Condições de trabalho justas, sem assédio, sem discriminação	11
10. Proteção da saúde, a segurança e o ambiente	12
11. Parceiros de negócio	13
12. Importação e exportação	13
13. Branqueamento de capitais	13
REGRAS DE IMPLEMENTAÇÃO	14
14. Assegurar a conformidade com este Código	14
15. Manter total transparência e denunciar	14
16. Dar o exemplo	15
17. Não ignorar estas regras	16
18. Perguntar em caso de dúvida	16
19. Regra de ouro: regra da capa de jornal	16
20. Aplicação do princípio dos quatro olhos	16
21. Perguntas / comentários	17
ANEXOS	18

CÓDIGO DE CONDUTA

Caros amigos,

Sika representa **Construir Confiança**. O comportamento ético e a integridade formam os alicerces da confiança.

Os nossos colegas, clientes, fornecedores e acionistas confiam todos na nossa integridade. A sua conduta ética representa a pedra angular da excelente reputação da Sika e do sucesso a longo prazo da empresa.

O Código de Conduta visa promover a integridade e a conduta ética em todo o funcionamento global da Sika. Expressa os **Valores e Princípios** da Sika, a base da nossa cultura exclusiva. A Sika não aceita violações da lei nem deste Código, uma vez que assumimos uma posição de tolerância zero em relação a comportamentos antiéticos.

Com este Código de Conduta revisto, sublinhamos também o nosso forte compromisso com o desenvolvimento sustentável, os direitos humanos e a proteção ambiental.

É da responsabilidade individual de cada um trabalhar em conformidade com o Código de Conduta, independentemente do seu papel, nível hierárquico ou local de trabalho. Faça o que fizer pela Sika, siga sempre o conteúdo e o espírito deste Código. Lidere pelo exemplo e inspire os outros a fazer o mesmo!

Obrigado pelo seu empenho e pelo seu importante contributo para o sucesso da Sika.



Thomas Hasler
Diretor Executivo



Thierry Vanlancker
Presidente do Conselho
de Administração

Baar, abril de 2024

INTEGRIDADE E CONDUTA ÉTICA

AGIMOS EM CONFORMIDADE COM A LEI

NÃO COMPROMETEMOS A INTEGRIDADE

APLICAMOS ELEVADOS PADRÕES ÉTICOS
AO NOSSO TRABALHO

GARANTIMOS O CUMPRIMENTO DESTES
PRINCÍPIOS



**O CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA
É DA RESPONSABILIDADE DE TODAS AS
PESSOAS QUE TRABALHAM PARA A SIKA**



REGRAS DE ÉTICA EMPRESARIAL

1. CONFORMIDADE A LEI

- Cumprir rigorosamente todas as leis e normas aplicáveis ao nosso negócio.
- Seguir estritamente este Código de Conduta e outros regulamentos internos, mesmo que sejam mais rigorosos do que as leis aplicáveis.

O cumprimento integral das leis e regulamentos aplicáveis é o enquadramento para todas as nossas atividades. Adicionalmente, este Código de Conduta define regras que podem ser mais rigorosas do que as leis aplicáveis. Além disso, existem outras regulamentações internas que devem ser seguidas.

2. SEM SUBORNO, SEM CORRUPÇÃO

- Não ofereça qualquer favor (dinheiro, viagem, presente, etc.) com a intenção de influenciar a tomada de decisão de alguém (p. ex., para reter ou ganhar negócios) ou para obter uma vantagem imprópria (p. ex., uma licença a que a Sika não tem direito).
- Não aceite qualquer favor (dinheiro, viagem, presente, etc.) que influencie a sua tomada de decisão ou que o leve a conceder uma vantagem indevida (p. ex., um desconto a que o parceiro de negócios não tem direito).

A Sika está empenhada na luta contra qualquer tipo de corrupção. A Sika proíbe os seus colaboradores, agentes e outros terceiros que ajam em seu nome, de se envolverem em qualquer forma de suborno. O suborno e a corrupção podem assumir muitas formas. Pode ser em dinheiro, mas também qualquer outro favor (viagens, presentes de qualquer tipo). Destina-se sempre a influenciar a decisão da pessoa que recebe para obter uma vantagem indevida para a pessoa ou entidade que oferece o favor. Não importa se oferece ou recebe um tal favor. Não importa quem é a contraparte (governo, empresa ou pessoa singular). Com exceção dos presentes e entretenimento comuns, que não visam obter uma vantagem indevida (ver ponto, 3.), não importa quão grande ou pequeno é o favor ou vantagem. Continua a ser suborno ou corrupção, o que é estritamente proibido.

3. PRESENTES, DIVERSÃO E DOAÇÕES

- Ofereça ou aceite apenas presentes e entretenimento que sejam lícitos, razoáveis, de valor moderado e de acordo com a Política de Presentes e Entretenimento da sua empresa Sika local.
- São permitidos o patrocínio e as contribuições caritativas se estiverem em conformidade com a Política de Presentes e Entretenimento da sua empresa Sika local.
- A utilização de fundos Sika para apoiar políticos, candidatos políticos ou partidos políticos é proibida. As doações para campanhas políticas de apoio à estratégia ou atividades empresariais da Sika precisam de ser aprovadas pela Direção do Grupo.

Em todos os países e mercados, os presentes e entretenimento razoáveis (refeições, eventos desportivos ou culturais, etc.) são uma prática comercial comum. Tornam-se subornos se tiverem a intenção de influenciar a decisão da pessoa que os recebe. Os convites para viagens ou eventos de vários dias, bem como presentes e entretenimento para funcionários públicos, representam riscos particulares. Todas as empresas devem adotar uma Política de Presentes e Entretenimento local, que defina os níveis de aprovação necessários e esteja de acordo com a política de modelos empresariais.



4. CONCORRÊNCIA LEAL

- Aja orientado para o desempenho e de forma leal no mercado tanto em relação aos clientes como em relação aos fornecedores.
- Não discuta, não acorde, nem coopere sob qualquer circunstância com concorrentes a respeito de estratégias, preços, mercados, clientes, produtos, produções ou qualquer outro aspeto sensível ao mercado.
- Não faça acordos sobre preços de revenda com os clientes da Sika.
- Verifique previamente qualquer obrigação sensível (p. ex., exclusividade, não concorrência, joint ventures) com a área jurídica da empresa ou com um consultor jurídico local.
- Não abuse de uma posição dominante de mercado.

Esperamos conformidade total, no que diz respeito à legislação de combate à formação de cartéis e de concorrência desleal. Isto refere-se especialmente a qualquer tipo de negociação ou de contrato com os concorrentes, envolvendo preços ou aspetos sensíveis de mercado. Atenção especial deverá ser dada a encontros informais, convenções, eventos e reuniões em associações comerciais ou em negociações relativas às oportunidades de aquisições. Na medida em que os contactos com concorrentes sejam legalmente permitidos, devem ser geridos sob a supervisão do Diretor Geral e devidamente documentados.



5. EVITE CONFLITOS DE INTERESSES

- Evite qualquer situação que possa criar um conflito de interesses seu ou da sua família com os interesses da Sika. Revele, na íntegra, esses conflitos ao seu Superior.
- Evite quaisquer atividades que possam concorrer com as da Sika.
- Não utilize uma oportunidade de negócio para a Sika para seu próprio benefício pessoal.

Decisões em nome da Sika não poderão ser influenciadas por interesses pessoais ou familiares. Qualquer atividade concorrente à da Sika não será permitida.

6. PROIBIÇÃO DE USO DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

- Não utilize informações confidenciais e a que os preços sejam sensíveis para negociar ações, opções ou obrigações Sika.
- Não partilhe informações privilegiadas com terceiros.
- Não use informação confidencial relacionada com preços, para negociar ações, opções ou obrigações dos parceiros de negócio da Sika, nem partilhe essas informações com terceiros.

*Negociar ações mediante a utilização de Informação privilegiada para atingir um lucro indevido é ilegal na Suíça e em vários outros países. Contudo, também não é permitida a negociação de ações dos parceiros de negócio da Sika baseada em informações privilegiadas. A **Política de Negociação com Informações Privilegiadas e Transações de Gestão** da Sika fornece mais orientação, especialmente no que diz respeito a períodos sem negociação.*

7. MANTER A CONFIDENCIALIDADE, SEGURANÇA E PROTEÇÃO DE DADOS

- Proteja informações de negócio, técnicas e financeiras da Sika.
- Internamente, partilhe a informação confidencial apenas entre as pessoas que realmente precisem de a conhecer.
- Não partilhe informação confidencial com terceiros, a menos que seja necessário por motivos comerciais e apenas depois de ter sido assinado um o acordo de confidencialidade.
- Assegure a precisão e um nível adequado de segurança de informações confidenciais com base nas **Políticas e diretivas de segurança informática do Grupo Sika**.
- Proteja as informações confidenciais e os dados pessoais de terceiros e dos nossos colaboradores.
- Certifique-se de que os dados pessoais recolhidos pela Sika são tratados de forma justa e transparente.
- Cumpra as leis de proteção de dados localmente aplicáveis e cumpra os princípios das políticas internas de proteção de dados da Sika.

Guardar segredo do know-how da Sika é fundamental. Ainda que não seja a intenção da Sika impedir o fluxo de informações exigido pelos negócios, é fundamental proteger o know-how da Sika de uso indevido. Protegemos igualmente as informações confidenciais de terceiros. A Sika está empenhada em respeitar a privacidade e integridade dos dados de todos os colaboradores e de terceiros.



8. PROTEÇÃO DO PATRIMÓNIO DA SIKA

- Utilize o património da Sika (equipamentos, computador, carros etc) com cuidado e apenas por motivos profissionais, exceto se aprovado para outro fim, pelo seu superior.
- Proteja o património da Sika de todo e qualquer uso indevido (fraude, roubo, perda).

9. DIREITOS HUMANOS E NORMAS LABORAIS: CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS, SEM ASSÉDIO, SEM DISCRIMINAÇÃO

- Cumpra integralmente as leis de trabalho e emprego, bem como as políticas internas da Sika que refletem as normas laborais internacionais.
- Trate os seus subordinados e colegas de trabalho com justiça e respeito.
- Promova a diversidade e uma cultura inclusiva baseada na confiança para facilitar a inovação, abertura e igualdade de oportunidades.
- Não trate os outros injustamente com base na sua raça, nacionalidade, orientação sexual, género, idade, religião, etc., nem assedie, abuse, ofenda, ameace ou intimide os outros de forma verbal ou física.
- Não tolere qualquer tipo de comportamento abusivo ou discriminação de colaborador e denuncie as violações observadas ao seu gestor ou RH.

A Sika promove um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo onde todos os colaboradores se tratam de forma justa e com respeito. A Sika está empenhada na igualdade de oportunidades e proíbe estritamente o assédio sexual e qualquer outro tipo de assédio no local de trabalho. A Sika procura assegurar que a conduta de todos os colaboradores seja consistente com as normas internacionalmente acordadas sobre direitos humanos, bem como com as normas laborais e sociais fundamentais e apoia os dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas. A Sika está empenhada na abolição de todas as formas de trabalho infantil e forçado (incluindo a escravatura moderna e o tráfico de seres humanos), também na sua própria rede de fornecimento e no reconhecimento da liberdade de associação, negociação coletiva e parceria social, compensação justa e horários de trabalho justos.*

** Estas normas incluem a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT).*

10. PROTEÇÃO DA SAÚDE, A SEGURANÇA E O AMBIENTE

- Cumpra as leis ambientais, de saúde e segurança, bem como as diretrizes internas relevantes.
- Promova uma cultura de segurança e nunca comprometa a segurança e a proteção dos outros.
- Promova a utilização sustentável dos recursos e siga práticas empresariais sustentáveis, minimizando o impacto ambiental da Sika (ar, resíduos, água, consumo de energia e biodiversidade), contribuindo para uma economia circular e dando prioridade às tecnologias amigas do ambiente.
- Nunca permita que considerações económicas tenham prioridade sobre a segurança, saúde e proteção ambiental.

A segurança e o bem-estar dos colaboradores é uma prioridade para a Sika. A Sika impulsiona negócios sustentáveis e socialmente responsáveis. A Sika tem uma responsabilidade particular em cumprir integralmente as leis de saúde, segurança e ambiente, bem como os requisitos internos, no interesse dos nossos colaboradores, clientes e da sociedade como um todo, também para o futuro do nosso planeta.



11. PARCEIROS DE NEGÓCIO

- Assegure-se da conformidade destas regras pelos fornecedores, prestadores de serviços, agentes e distribuidores.
- Cumpra as regras dos clientes especialmente no caso de presentes e entretenimento, mesmo que sejam mais rigorosas do que este Código de Conduta e a sua Política de Presentes e Entretenimento local.

*A Sika espera que os seus parceiros comerciais e fornecedores atuem com integridade e sigam as mesmas regras de ética empresarial. Para atingir este objetivo, os fornecedores da Sika devem cumprir o **Código de Conduta do Fornecedor** da Sika. A Sika apoia os seus fornecedores com ações de formação e controla a sua conformidade através de questionários e auditorias.*

12. IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO

- Cumpra as sanções aplicáveis, bem como os regulamentos de não-proliferação, controlo de importação-exportação e materiais perigosos.
- Assegure declarações aduaneiras que forem precisas e obtenha todas as autorizações alfandegárias necessárias.

A Sika está empenhada em seguir todos os regulamentos comerciais e aduaneiros aplicáveis. Várias leis comerciais nacionais e internacionais restringem ou proíbem a importação e exportação de produtos ou serviços. Estas restrições baseiam-se não só na natureza do produto, mas também no país de origem ou de destino e, por vezes, até na identidade do cliente e dos fornecedores (sanções).

13. BRANQUEAMENTO DE CAPITALS

- Esteja vigilante e comunique imediatamente ao seu superior ou Órgão de Controlo quaisquer transações financeiras questionáveis.

A Sika está empenhada em apoiar a luta contra o branqueamento de capitais. Branqueamento de capitais significa a introdução de bens (não apenas dinheiro) provenientes de atividades criminosas no ciclo financeiro e económico regular. O branqueamento de capitais é um crime.

REGRAS DE IMPLEMENTAÇÃO

14. ASSEGURAR A CONFORMIDADE COM ESTE CÓDIGO

- Este Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores da Sika. A todos os colaboradores que se juntam à Sika é pedido que se comprometam com estas regras e são informados sobre a sua importância.
- Todas as pessoas em todas as Empresas do Grupo Sika serão regularmente lembradas, pelo menos uma vez por ano, das regras do Código de Conduta.
- As Direções Gerais de todas as Empresas deverão, uma vez por ano, confirmar o cumprimento e a conformidade de sua empresa com estas regras.
- Áreas Corporativas podem conduzir formações e auditorias regularmente.

Embora a Empresa forneça os instrumentos e métodos necessários, a conformidade com este Código de Conduta é uma responsabilidade contínua da linha de gestão. A seleção, formação e supervisão adequada do pessoal é também crucial a este respeito.

15. MANTER TOTAL TRANSPARÊNCIA E DENUNCIAR

- Declare e contabilize devidamente qualquer transação.
- Informe o seu superior sobre potenciais conflitos com estas regras.
- Comunique violações destas regras ao seu superior, aos RH ou a um membro da gestão local, ou, se não forem eficazes ou viáveis, encaminhe para o nível seguinte de gestão. Também pode encaminhar para a Conformidade Corporativa através de e-mail (compliance@ch.sika.com) ou através da Linha Segura da Sika (<https://sikatrustline.com>).
- As pessoas que apresentarem denúncias de boa fé serão protegidas contra represálias. Os infratores destas regras serão objeto de medidas disciplinares.

Na Sika, adotamos um clima de abertura e transparência total. A transparência sobre potenciais conflitos e violações detetadas ajuda a aplicar este Código de Conduta. A transparência é também importante

*no que diz respeito à documentação exata e responsabilidade por todas as transações. Encorajamos todos os colaboradores a manifestarem-se e a informar devida e atempadamente o seu superior, os RH locais ou qualquer outro membro da equipa de gestão local sobre incidentes críticos, de acordo com os princípios estabelecidos na **Política de Confiança da Sika**. As alegadas violações serão investigadas cuidadosamente e, se confirmadas, terão consequências disciplinares para as pessoas envolvidas (incluindo despedimento, quando aplicável), enquanto que os denunciadores serão protegidos de retaliação quando denunciarem de boa fé e por razões fundamentadas.*

16. DAR O EXEMPLO

- Na qualidade de superior lidere através do exemplo e cumpra estritamente o Código de Conduta.
- Estabeleça tolerância zero na sua área de responsabilidade.
- Insista na transparência, de modo a enfrentar os riscos potenciais com antecedência.

O princípio “o exemplo vem de cima” é um dos pilares fundamentais para a implementação e cumprimento deste código. É essencial estabelecer um exemplo e também aplicar a política da tolerância zero. Isto significa também ter um ambiente de trabalho onde os possíveis conflitos sejam abordados de forma aberta e construtiva.



17. NÃO IGNORAR ESTAS REGRAS

- Não utilize terceiros para violar estas regras.

A conduta ou prática comercial crítica não será delegada a terceiros (p. ex., agentes, distribuidores, consultores) a fim de contornar estas regras.

18. PERGUNTAR EM CASO DE DÚVIDA

- Pergunte sempre se estiver com dúvidas.

Em muitos casos, as violações das leis ou das diretrizes internas podem ser evitadas através de aconselhamento atempado. Se tiver dúvidas sobre qual a decisão ou ação a tomar, peça primeiro aos outros e procure aconselhamento ou assistência por parte do seu gestor ou do departamento/função relevante (p. ex., RH, Jurídico, Compliance ou Finanças).

19. REGRA DE OURO: REGRA DA CAPA DE JORNAL

- Onde não existe uma regra específica ou se estiver em dúvida, verifique a sua ação com a «regra de capa de jornal»: Faria algo desta forma se aparecesse na primeira página do jornal local?

Embora muitas destas regras possam ser específicas e não cobrir o caso real, a regra do jornal ("Newspaper Rule") é globalmente compreendida e aplicável. Fornece um bom teste para saber se uma conduta é ou não admissível.

20. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DOS QUATRO OLHOS

- Todos os compromissos em nome da Sika, não importa se são feitos em papel ou digitalmente, devem ser assinados por duas pessoas autorizadas, mesmo que a lei local permita apenas uma assinatura.
- Se o compromisso for feito através de comunicação eletrônica (e-mail, mensagem de texto, etc.), apenas uma pessoa pode assiná-lo. No entanto, uma segunda pessoa deve rever e aprovar o compromisso antes de este ser enviado.

- A menos que a lei local assim o exija, nunca utilize carimbos de corte ou pessoais; se utilizar cortes/carimbos, adicione sempre assinaturas pessoais.

O princípio dos quatro olhos é o princípio-chave da Sika para uma gestão adequada dos riscos e para uma conduta ética. A devida revisão das questões comerciais por outro colaborador/«par de olhos» é sempre necessária e garante uma decisão segura dos processos.

21. PERGUNTAS / COMENTÁRIOS

Em caso de dúvida ou se tiver perguntas sobre este Código de Conduta, contacte o seu superior ou a sua Empresa. Poderá também enviar as suas questões e comentários para compliance@ch.sika.com.



ANEXO

ANEXO

Sanções disciplinares decorrentes da violação do código de conduta e sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

E PRECISA DE SABER

A Sika está empenhada na luta contra qualquer tipo de corrupção e proíbe os seus colaboradores, agentes e outros terceiros. Este anexo informa todas as sanções disciplinares que podem ser aplicadas nos casos de incumprimento das regras contidas no Código de Conduta, bem como as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

SANÇÕES DISCIPLINARES PELA OCORRÊNCIA DE CORRUPÇÃO OU VIOLAÇÃO DAS NORMAS CONSTANTES DO CÓDIGO DE ÉTICA, NO ÂMBITO LABORAL

- 1.1.** Todo e qualquer trabalhador que comprovadamente pratique qualquer ato de corrupção no âmbito laboral poderá incorrer em:
 - a)** Responsabilidade penal, nos termos gerais legalmente aplicáveis;
 - b)** Responsabilidade civil, nos termos legais aplicáveis;
 - c)** Responsabilidade disciplinar, podendo inclusivamente ser alvo de aplicação de sanção de despedimento com justa causa, se estiverem verificados todos os requisitos para tanto estabelecidos.
- 1.2.** Quando tenha conhecimento de algum comportamento suscetível de constituir prática de corrupção ou violação das normas do código de ética, no âmbito laboral, a Sika instaurará, sendo o caso, procedimento disciplinar tendente à aplicação de uma das sanções disciplinares legalmente previstas, ou de inquérito prévio, sempre que os factos relatados constituam, ou possam vir a constituir, respetivamente, a prática de infração disciplinar.
- 1.3.** O titular do poder disciplinar na empresa, tem o dever de desencadear ação disciplinar, quando tenha conhecimento de algum comportamento suscetível de constituir prática de corrupção no âmbito laboral.
- 1.4.** Os trabalhadores visados por ação disciplinar têm, nos termos legais, o direito ao contraditório.
- 1.5.** Nos termos legais vigentes, no exercício do poder disciplinar, a empresa 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 com justa causa (Despedimento sem direito a indenização ou compensação).
- 1.6.** O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.
- 1.7.** A sanção disciplinar pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.
- 1.8.** Respeitando os direitos e princípios vigentes, a Sika reserva-se o direito de realizar todas e quaisquer diligências instrutórias que tiver por necessárias ou convenientes com vista ao apuramento dos factos e das informações relativas à situação de corrupção no âmbito laboral. A informação recolhida no âmbito do apuramento dos factos relativos a situação de corrupção no âmbito laboral será tratada e arquivada em conformidade com a regulamentação aplicável em matéria de dados pessoais.
- 1.9.** Assim, os dados pessoais apenas serão conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades de recolha ou do tratamento posterior, sendo que:
- a) Os dados pessoais, objeto de averiguações, serão de imediato destruídos caso se revelem inexatos ou inúteis;
 - b) Quando não haja lugar a procedimento disciplinar ou judicial, os dados que tenham sido objeto de comprovação serão destruídos decorrido o prazo de 6 (seis) meses a contar do encerramento das averiguações;
 - c) Em caso de procedimento disciplinar ou judicial, os dados serão conservados até ao termo desse procedimento. Neste caso, serão conservados no quadro de um sistema de informação de acesso restrito e por prazo que não exceda o procedimento judicial.

SANÇÕES CRIMINAIS PELA OCORRÊNCIA DE CORRUPÇÃO OU ILÍCITOS CONEXOS

1. CORRUPÇÃO ATIVA – ARTIGO 374.º DO CÓDIGO PENAL

- 1.1.** 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, com a finalidade da prática de um ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

- 1.2.** Caso o ato ou a omissão não sejam contrários aos deveres do cargo, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
- 1.3.** A tentativa, tanto num caso, como no outro, é também punível.

Exemplo: Uma empresa paga determinada quantia a um colaborador de uma Câmara Municipal para facilitar a celebração de determinado contrato ou a obtenção de uma licença.

2. OFERTA INDEVIDOS DE VANTAGEM – ARTIGO 372.º, n.º 2, DO CÓDIGO PENAL

- 2.1.** Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário público, 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.
- 2.2.** Excluem-se, naturalmente, as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Exemplo: Um funcionário de uma Câmara Municipal recebe, no exercício das suas funções, uma quantia consideravelmente elevada de uma empresa, não lhe sendo devida tal quantia.

Uma empresa paga determinada quantia a um funcionário público, no exercício das suas funções ou por causa delas, não lhe sendo devida tal quantia.

3. TRÁFICO DE INFLUÊNCIA – ARTIGO 335.º DO CÓDIGO PENAL

- 3.1.** 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.

3.2. 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 para os fins previstos na alínea a) é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

4. CORRUPÇÃO ATIVA COM PREJUÍZO DO COMÉRCIO INTERNACIONAL - ARTIGO 7.º DA LEI 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.

Exemplo: Uma empresa nacional paga determinada quantia a um ministro estrangeiro para a adjudicação de um contrato no comércio internacional.

5. CORRUPÇÃO PASSIVA NO SETOR PRIVADO - ARTIGO 8.º DA LEI 20/2008, DE 21 DE ABRIL

5.1. 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.

5.2. Se o ato ou omissão 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.

Exemplo: Um diretor de uma empresa do setor privado que aceita uma quantia para adjudicação de um contrato, à revelia das consultas realizadas ao mercado e em prejuízo dos concorrentes.

6. CORRUPÇÃO ATIVA NO SETOR PRIVADO - ARTIGO 9.º DA LEI 20/2008, DE 21 DE ABRIL

6.1. Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

6.2. Se a conduta 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.

6.3. A tentativa é punível.

Exemplo: Um comercial que oferece uma quantia a um diretor de uma empresa do setor privado para adjudicação de um contrato em detrimento dos seus concorrentes.

7. BRANQUEAMENTO - ARTIGO 368.º-A DO CÓDIGO PENAL

7.1. Consideram-se “vantagens” os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de diversos factos ilícitos típicos, nomeadamente:

a) Extorsão, fraude fiscal, tráfico de influência, corrupção, peculato e participação económica em negócio, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, infrações económico-financeiras cometidas de forma organizada, com recurso à tecnologia informática e de dimensão internacional ou transnacional; e

b) Dos factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos, assim como os bens que com eles se obtenham.

7.2. 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 de dois a doze anos.

7.3. 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.

Exemplo: Transferência ou conversão de uma quantia em numerário ou de um bem, obtida por si ou por terceiro, com o fim de dissimular a origem ilícita daqueles ou para evitar a responsabilização criminal. Por exemplo, celebração de um contrato para justificar um pagamento que não seria devido.

8. FRAUDE NA OBTENÇÃO DE SUBSÍDIO OU SUBVENÇÃO **- ARTIGO 36.º DO DECRETO-LEI 28/84, DE 20 DE JANEIRO**

- 8.1.** Quem obtiver subsídio ou subvenção:
- 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;
 - Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;
 - 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.
- 8.2.** Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.
- 8.3.** Se estes factos 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.

9. DESVIO DE SUBVENÇÃO, SUBSÍDIO OU CRÉDITO BONIFICADO **- ARTIGO 37.º DO DECRETO-LEI 28/84, DE 20 DE JANEIRO**

- 9.1.** Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.
- 9.2.** Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.
- 9.3.** A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem superiores a € 20.400,00.
- 9.4.** Se os factos previstos forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.

10. FRAUDE NA OBTENÇÃO DE CRÉDITO **- ARTIGO 38.º DO DECRETO-LEI 28/84 DE 20 DE JANEIRO**

- 10.1.** Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:
- Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;
 - Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;
 - 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;
- Será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.
- 10.2.** Se o agente, atuando pela forma descrita, obtiver crédito de valor superior a € 20.400,00, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.

Se estiver com dúvidas sobre o presente Anexo, contacte o seu superior, ou os Recursos Humanos da Sika Portugal. Poderá também enviar as suas questões e comentários para recursos.humanos@pt.sika.com.



CÓDIGO DE CONDUTA

INTEGRIDADE E CONDUTA ÉTICA