PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO

E INFRAÇÕES CONEXAS

Multi Portugal, S.A.

janeiro de 2025

ÍNDICE

1. Enquadramento 3
2. Âmbito de aplicação 4
3. Compromissos e objetivos 5
4. Legislação aplicável 6
5. Principais riscos da atividade 7
5.1. Dos riscos penais em geral 7
5.2. Dos riscos penais específicos – política anticorrupção 12
5.2.1. Princípios orientadores da política anticorrupção 12
5.2.2. Definição dos graus de risco 18
5.2.3. Matriz de riscos de corrupção e infrações conexas 20
6. Responsável pela execução, controlo e revisão do Plano 26
7. Revisão 27
8. Comunicação e divulgação 27
9. Canal de denúncias 27
10. Programa de formação 28
11. Incumprimento 28
12. Entrada em vigor 28

1. Enquadramento

A Multi Corporation B.V. e, consequentemente a Multi Portugal, S.A. (Multi), assumem o compromisso de assegurar, através dos adequados programas de cumprimento normativo, todas as condições necessárias para o cumprimento das regras em matéria de prevenção da corrupção.

A Multi tem uma política de tolerância zero em matéria de corrupção e de infrações conexas. Por conseguinte, tem adotado medidas para garantir o cumprimento rigoroso da legislação relevante, em matéria de prevenção da corrupção, infrações conexas e de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento ao terrorismo.

O presente programa é constituído por diversas políticas, orientações e mecanismos específicos de controlo dirigidos ao cumprimento normativo, incluindo a prevenção e deteção de riscos em matéria da corrupção.

Este programa inclui, entre diversas outras, as seguintes políticas e orientações internas:

- Código de Conduta;
- Política de Third Party Due Diligence;
- Política de Denúncia;
- Política de Prevenção do Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo;
- Directriz de Conformidade Anticorrupção;
- Política de Insider Dealing;
- Procedimento de Controlo Operacional de Fornecedores / Subcontratados;
- Procedimento Integrado de Solicitação de Contrato ao Departamento Jurídico;
- Procedimento Seleção e Avaliação de Fornecedores;
- Procedimento Compras de Produtos e Serviços;
- Código de Conduta dos Fornecedores;
- Manual de Boas Práticas para Prestadores de Serviços;
- Matriz de poderes bancários.

Com estas políticas e orientações internas pretende-se sensibilizar os Colaboradores da Multi para as potenciais sanções decorrentes do seu incumprimento e, bem assim, para os potenciais danos reputacionais. A implementação do programa de cumprimento normativo traduz o elevado compromisso da Multi na rigorosa atuação empresarial ética.

Recentemente, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, veio criar o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelecer o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), na sequência da aprovação da Estratégia Nacional Anticorrupção, com o intuito de melhorar as práticas institucionais em matéria de transparência, prevenir e detetar os riscos de corrupção na ação pública e comprometer o setor privado com a prevenção da corrupção.

O RGPC é aplicável às pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores e às sucursais em Portugal de pessoas coletivas com sede no estrangeiro que empreguem 50 ou mais trabalhadores. Este Regime vem exigir que as entidades abrangidas adotem e implementem um programa de cumprimento normativo que inclua:

(i) Um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR);
(ii) Um código de conduta;
(iii) Um programa de formação que permita dar a conhecer aos trabalhadores e colaboradores as políticas e procedimentos de prevenção; e
(iv) Um canal interno de denúncias.

Neste contexto, na sequência da aprovação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e do RGPC, e complementarmente às diversas políticas, orientações e procedimentos já implementados, a Multi adotou um Programa de Cumprimento Normativo, com vista a prevenir e detetar riscos de corrupção e infrações conexas.

Fazem parte integrante deste Programa: (i) o presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR ou Plano); (ii) um Código de Conduta; (iii) um Canal interno de denúncias; (iv) um Regulamento do Canal de Denúncias; (v) e um programa de formação dos trabalhadores e colaboradores da Multi, em matéria de prevenção da corrupção.

Paralelamente e em obediência ao aludido Regime, a Multi dispõe de um responsável pelo cumprimento normativo.

O presente PPR, que será permanentemente monitorizado e periodicamente revisto, identifica, analisa e classifica os riscos potenciais de corrupção ou infrações conexas associados à atividade da Multi, sistematiza as medidas já existentes de prevenção desses riscos, bem como as medidas corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificadas.

2. Âmbito de aplicação

Com forte presença em Portugal e na Europa, o Grupo Multi gere múltiplos centros comerciais, protege e fomenta o valor dos ativos, em todas as fases do período de gestão. A Multi Corporation é uma plataforma pan-europeia, líder em serviços integrados para centros comerciais, que gere mais de 80 ativos em toda a Europa. Oferece uma gama completa de serviços, incluindo gestão de centros comercias, *redevelopment*, leasing, marketing, jurídico e *compliance*.

A Multi tem como objeto social a compra e venda de móveis e imóveis, incluindo a revenda dos imóveis adquiridos para esse fim, bem como a urbanização, construção e administração de bens imóveis próprios ou alheios, elaboração de projetos e prestação de serviços relativos à atividade imobiliária, tendo definido o presente PPR, com vista à aplicação a todas as unidades, áreas e subáreas da sociedade referida.

Este PPR é aplicável aos titulares dos órgãos sociais, a todos os colaboradores e trabalhadores da Multi, independentemente do título jurídico que legitime a sua relação com a mesma, das funções que, em concreto, desempenhem e do lugar que ocupem na respetiva hierarquia (adiante também designados de "Colaboradores"), bem como a terceiros, sejam eles pessoas singulares ou coletivas, que, no exercício de funções comerciais, profissionais, institucionais ou fora delas, com elas se relacionem, designadamente, clientes, fornecedores, parceiros, agentes e demais contratantes (adiante também designados de "Terceiros").

Nos termos do disposto no artigo 6.º, n.º 5 do RGPC, o presente Plano será objeto de revisão a cada três anos e sempre que tenha lugar uma alteração nas atribuições, na estrutura orgânica ou nos mecanismos de controlo interno implementados na Multi que: a) seja idónea a alterar os riscos a que estas possam ser expostas; b) que exija a adoção de novas medidas de mitigação dos mesmos; c) que importe a identificação de diferentes áreas de atividade com risco para a prática de atos de corrupção ou de infrações conexas; d) ou que altere a graduação dos riscos identificados infra.

Qualquer ato ou omissão contrários às medidas preventivas e corretivas identificadas infra serão, para todos os efeitos legais, tidos como desobediência às instruções emanadas pela Multi e, em todo o caso, contrárias aos interesses desta, sem prejuízo das sanções previstas no Código de Conduta e na legislação aplicável.

3. Compromissos e objetivos

A Multi promove a prevenção de práticas contrárias à legislação, que representem um desrespeito dos seus valores.

Assim, os titulares dos órgãos estatutários e os seus Colaboradores devem agir com honestidade, boa-fé e integridade, conscientes de que todas as ações internas têm reflexo direto no plano externo, devendo informar os Terceiros acerca dos termos deste Plano. Estes termos e demais políticas internas da Multi, em matéria de corrupção, deverão ser expressamente aceites por Terceiros no momento da assinatura dos correspondentes contratos.

O incumprimento do Plano por parte de titulares dos órgãos estatutários e dos seus Colaboradores poderá resultar na respetiva exoneração e/ou na adoção de medidas disciplinares, incluindo o despedimento com justa causa, sem prejuízo da eventual responsabilidade de natureza criminal ou contraordenacional.

Nos casos em que for verificado o não cumprimento por parte de um Terceiro obrigado, tal prática poderá resultar na cessação da sua relação contratual com a Multi.

O presente Plano é de natureza preventiva, visando, igualmente, a deteção, a avaliação e a mitigação dos riscos inerentes ao desempenho da atividade da Multi.

Entende-se por cumprimento normativo não apenas o cumprimento da legislação de natureza penal e sancionatória, mas de toda a legislação que afete a atividade desenvolvida pela Multi.

Caso os destinatários deste Plano sejam confrontados com situações não especificamente mencionadas no mesmo ou no Código de Conduta, deverão procurar agir em conformidade com as demais políticas e orientações internas, tendo em conta os respetivos setores de atividade, sem prejuízo do dever de reporte ao Responsável pelo Cumprimento Normativo e do direito de denúncia interna e/ou externa através dos canais próprios, por forma a que possam beneficiar dos direitos que lhes são conferidos pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, mas, sobretudo, por forma a que a Multi possa evitar ou reagir adequadamente à prática de infrações e a violações de preceitos legais e regulamentares.

4. Legislação aplicável

O presente Plano foi elaborado na sequência da aprovação do RGPC, tendo em conta a Lei Portuguesa, designadamente o seguinte:

- Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atualizada;
- Regime de Responsabilidade Penal por Crimes de Corrupção Cometidos no Comércio Internacional e na Atividade Privada, aprovado pela Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atualizada;
- Lei dos Crimes de Responsabilidade dos Titulares de Cargos Políticos, aprovada pela Lei n.º 37/87, de 16 de julho, na sua redação atualizada;
- Medidas de Combate ao Branqueamento de Capitais e ao Financiamento do Terrorismo, aprovadas pela Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, na sua redação atualizada;
- Diretivas 2015/849/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de maio de 2015, e 2016/2258/UE, do Conselho, de 6 de dezembro de 2016;
- Medidas de combate à criminalidade organizada, aprovadas pela Lei n.º 5/2002, de 11 de janeiro, na sua versão atualizada;
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atualizada;
- Medidas previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção, aprovadas pela Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro;

- Mecanismo Nacional Anticorrupção e Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro;

- Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do Direito da União;

- Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do Direito da União.

5. Principais riscos da atividade

A Multi desenvolve a sua atividade em estrita observância das normas de comércio justo e das leis e boas práticas aplicáveis em vigor. Conforme previsto no Código de Conduta, a Multi proíbe absolutamente qualquer ação ou omissão que possa consubstanciar um ato de corrupção pública ou privada ou infração conexa.

5.1. Dos riscos penais em geral

Nos termos do disposto no DL n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, entende-se por corrupção e infrações conexas os seguintes crimes: os crimes de corrupção, ativa e passiva, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento, fraude na obtenção e desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

Atendendo à atividade exercida pela Multi, serão em abstrato suscetíveis de a responsabilizar os crimes identificados no quadro *infra*:

Tipo legal	Descrição / Penas	Diploma
Corrupção ativa	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 ato ou omissão no exercício das suas funções, ainda que a ação ou omissão não implique a violação dos deveres do cargo. Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 360 dias (€ 1.800 - € 180.000), no caso das pessoas singulares.	Código Penal Art. 374.º

	A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.	
Oferta indevida de vantagem	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. Punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias. (€ 1.800 - € 180.000), no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 360 dias, entre € 36.000 e € 3.600.000.	Código Penal Art. 372.º
Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional	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. Punível com pena de prisão de 1 a 8 anos, no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000.	Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art. 7.º

Corrupção passiva no setor privado	Quem [trabalhador do setor privado], 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 a um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais. Punível com pena de prisão até 8 anos ou pena de multa até 600 dias (€ 3.000 - € 300.000), no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000.	Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art. 8.º
Corrupção ativa no setor privado	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 daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para a prática de um ato ou omissão que constitua violação dos seus deveres funcionais. Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias (€ 3.000 - € 300.000), no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.	Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art. 9.º
Tráfico de influência	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	Código Penal Art. 335.º

	promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública; ou quem, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas acima. Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 240 dias (€ 1.200 - € 120.000), no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.	
Branqueamento	Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou de transferência de vantagens obtidas, por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita ou de evitar a perseguição criminal pelo(s) crime(s) cometido(s). Punível com pena de prisão até 16 anos, no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 1920 dias, entre € 192.000 e € 19.200.000.	Código Penal Art. 368.º-A
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção	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 informações sobre factos importantes para a sua concessão;	DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art. 36.º

	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. Punível com pena de prisão de 1 a 8 anos, no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000 ou, mesmo, à pena de dissolução.	
Fraude na obtenção de crédito	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. Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 200 dias (€ 1.000 - € 100.000), no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias, entre €	DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art. 38.º

	60.000 e € 6.000.0000 ou, mesmo, à pena de dissolução.	

5.2. Dos riscos penais específicos – política anticorrupção

5.2.1. Princípios orientadores da política anticorrupção

a. Corrupção

A corrupção assenta num ato (lícito ou ilícito) que visa a obtenção de uma vantagem pessoal ou para terceiro. É indiferente que tal ato se traduza ou não num prejuízo patrimonial ou reputacional.

A corrupção pode ser, essencialmente, dividida em passiva e ativa, para ato lícito ou para ato ilícito:

- A corrupção passiva é cometida por uma pessoa que solicita, recebe ou aceita benefícios ou vantagens indevidas;
- A corrupção ativa é cometida por uma pessoa que promete, oferece ou concede tais benefícios ou vantagens indevidas;
- A corrupção para ato lícito visa a prática de um ato que não é censurado pelo ordenamento jurídico;
- A corrupção para ato ilícito visa a prática de um ato que é censurado pelo ordenamento jurídico;
- A consumação do crime de corrupção ativa não pressupõe a consumação do crime de corrupção passiva e *vice-versa*.

A corrupção pode, ainda, distinguir-se consoante ocorra no contexto do setor público ou no contexto do setor privado.

No setor público, a corrupção passiva é aquela que é praticada pelo funcionário público, que aceita vantagem ou a sua promessa para praticar atos conformes ou contrários aos seus deveres funcionais.

Um funcionário público é qualquer pessoa que exerça funções legislativas, administrativas ou judiciais, nomeada ou eleita, ou qualquer pessoa que exerça uma função pública, incluindo para uma agência pública ou empresa pública, ou funcionário público ou agente de uma organização pública nacional ou internacional, ou qualquer candidato a um cargo de funcionário público.

Já a corrupção ativa de funcionário pode ser praticada por qualquer pessoa, que prometa ou ofereça vantagem ao mesmo, para ato contrário ou conforme aos seus deveres funcionais e tem uma pena máxima de 5 anos de prisão.

No setor privado, a corrupção ativa ou passiva pode ser praticada por qualquer pessoa, com vista à prática de um ato ou omissão contrários aos deveres que o corrompido deve observar. A forma mais grave de corrupção no setor privado é aquela que afete as regras da concorrência ou que prejudique o comércio internacional e é punível com uma pena máxima de 8 anos de prisão.

As recentes alterações legislativas em matéria de prevenção da corrupção, designadamente, as veiculadas pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, estenderam a obrigatoriedade de implementação de meios destinados a prevenir a prática de crimes de corrupção e infrações que, nesse diploma legal, são tidas como "conexas" à corrupção, seja porque frequentemente ocorrem em simultâneo com esta ou como forma de preparar, dissimular ou consumar crimes de corrupção.

Estão nessas condições os crimes de oferta e recebimento indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento e fraude na obtenção ou desvio de subsídio.

Os crimes de recebimento ou oferta indevidos de vantagens consistem na aceitação ou no oferecimento de oferta que não tenha título jurídico que a justifique nem seja justificada pelos usos sociais. Trata-se de uma infração punida com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa.

O crime de peculato consiste na apropriação, por parte de um funcionário ou titular de cargo político, de dinheiro ou bem que lhe foi atribuído ou colocado à disposição, em exclusivo para o exercício de funções. Trata-se de uma infração punível com pena de prisão até 8 anos ou com pena de multa.

O crime de abuso de confiança corresponde a uma forma simples do crime de peculato – quem o comete pode ser qualquer pessoa – a quem tenha sido entregue coisa móvel alheia e que a faça sua. Pode ser punido com uma pena de até 8 anos de prisão.

O crime de participação económica em negócio consiste na produção de uma lesão dos interesses patrimoniais do Estado em negócio jurídico, praticada por um funcionário ou um titular de cargo político, no exercício das suas funções, com vista a obter uma participação económica ou vantagem patrimonial ilícita. Este crime é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa.

O crime de concussão assenta na conduta de um funcionário que, em razão da sua função, induzindo em erro ou aproveitando-se de erro da vítima, obtém vantagem patrimonial indevida. Este crime é punido com pena de prisão até 8 anos ou com pena de multa.

O crime de abuso de poder pode ser imputado nas situações em que um funcionário ou titular de cargo político abuse de poderes ou viole deveres, com intenção de obter benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa e é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

O crime de prevaricação consiste no exercício de poderes, por parte de um funcionário, do qual resulte uma violação de lei e/ou a produção de prejuízo ou vantagem para outrem, podendo ser punido com uma pena de até 8 anos de prisão.

O crime de infidelidade assenta na violação grave de deveres que hajam sido confiados a alguém que tenha o dever de administrar interesses patrimoniais alheios, causando prejuízo patrimonial relevante. Este crime é punido com pena até 3 anos de prisão ou com pena de multa.

b. Em detalhe: suborno

Suborno pode ser definido como a oferta de presentes, benefícios ou vantagens injustificados, de qualquer natureza, em troca da prática de um ato ou omissão que, não fora o suborno, não existiriam.

O suborno não se limita apenas ao pagamento de quantias em dinheiro, mas também inclui a concessão de favores, benefícios ou atenção pessoal a terceiros que estejam direta ou indiretamente relacionados com um cliente, fornecedor, funcionário público ou qualquer outra pessoa singular ou coletiva que tenha ou possa vir a ter qualquer relação profissional com a Multi, quando se possa perceber que a intenção de tais ações é influenciar as suas decisões ou comportamento.

Os Colaboradores, no âmbito da presente política anticorrupção e ao abrigo do Código de Conduta, não podem oferecer ou aceitar subornos ou gratificações ilegais em relação à sua atividade profissional. A título de exemplo, considera-se como tal relações com as autoridades, funcionários públicos de agências governamentais, clientes ou fornecedores, ou como parte de transações comerciais.

As práticas antes descritas e as que de seguida se enunciarão, na parte em que sejam suscetíveis de integrar comportamentos ilícitos ou eticamente duvidáveis, não poderão jamais ser justificadas pela argumentação de benefícios para os interesses comerciais da Multi.

c. Hospitalidade e presentes

Nesta matéria, todos os Dirigentes e Colaboradores da Multi devem respeitar as indicações constantes do Código de Conduta e da Diretriz de Conformidade Anticorrupção, relativamente aos termos em que podem beneficiar de presentes e convites, bem como os casos em que podem oferecê-los.

A título complementar do estipulado nos documentos acabados de referir, deve considerar-se o seguinte:

A referência a *"hospitalidade"* pretende abarcar cortesias oferecidas a Terceiros obrigados no âmbito de uma atividade comercial, profissional ou institucional, incluindo, designadamente, refeições gratuitas, transporte e hospedagem.

"Presentes" são considerados quaisquer itens ou hospitalidades oferecidas, incluindo qualquer tipo de remuneração direta ou indireta, de objetos com valor monetário, dinheiro ou transferências, investimentos, contratação de terceiros (familiares ou amigos do beneficiário), etc.

Oferecer, dar ou receber presentes, praticar gestos de hospitalidade e até mesmo viagens fazem parte das relações comerciais e servem para estreitar as relações de parceria.

Assim, em determinadas circunstâncias, a troca de presentes de negócios como gesto de cortesia é permitida, desde que:

- Não sejam em dinheiro;
- Sejam ocasionais e não recorrentes;
- Sejam socialmente aceitáveis e de natureza e valor razoáveis, i.e., possam ser classificados como uma lembrança, como uma caneca, calendário, agendas ou *itens* com a logomarca, por exemplo;
- Não tenham um impacto negativo na reputação da Multi;
- Estejam relacionados com a atividade da Multi;
- Seja apenas para fins profissionais ou institucionais;
- Observem as regras de adequação, em face, por exemplo, de se verificarem em determinadas épocas festivas ou em que a oferta seja justificada por razões de cortesia institucional;
- Não tenha por propósito a atribuição de qualquer vantagem para a Multi;

- Não sejam dados ou recebidos por quem ocupe um cargo de decisão num processo de concurso em curso (ou qualquer familiar direto);

No que toca ao recebimento ou oferta de convites, tal é permitido, desde que:

- O convite recebido seja de montante razoável e tenha conexão com o exercício da atividade da Multi;

- O convite recebido seja de montante e duração razoáveis e não importe qualquer contrapartida lícita ou ilícita por parte de quem o recebe;

No entanto, sempre que tais ações excedam os limites normais de cortesia, podem constituir suborno, pelo que não deverão ser oferecidas ou aceites, tendo em conta todas as precauções previstas nesta política.

Os Colaboradores e Dirigentes não podem aceitar ou oferecer, em caso algum:

- Presentes em dinheiro ou equivalentes (cheques-prenda ou vales de compras);

- Presentes que possam consubstanciar ou aparentar consubstanciar qualquer forma de pressão ou influência sobre relações de negócio ou uma decisão;

- Cobertura dos custos das atividades de lazer, viagens ou despesas similares dos convidados às reuniões de qualquer uma das sociedades e seus acompanhantes;

- Presentes que possam criar um conflito de interesses real ou potencial;

- Presentes destinados a apoiar candidatos a cargos eletivos, funcionários eleitos ou respetivas famílias, partidos políticos, sindicatos ou organizações religiosas;

- Pagamentos de quaisquer ajudas de custo a qualquer um ou a todos os membros de uma delegação, se esse pagamento não estiver acordado contratualmente (não sendo permitidas cláusulas contratuais que impliquem o pagamento de ajudas de custo em montante que não seja razoável);

- Presentes que ponham em causa a imagem e a reputação da Multi, ou que envolvam visitas a locais inadequados para a condução de relações profissionais;

- Presentes oferecidos a elemento que ocupe cargo de decisão (ou familiar direto) num processo de concurso em curso em que a Multi participe, independentemente do seu valor;

- Presentes que violem qualquer lei, regulamento local, o Código de Conduta ou as demais instruções e políticas da Multi. No caso de dúvida a este respeito, o destinatário deve

confirmar previamente se tal aceitação violaria quaisquer regulamentos aplicáveis e pedir autorização ao Responsável pelo Cumprimento Normativo;

- Pagamentos para favorecimento (pequeno suborno ou pagamentos de facilitação);

- Presentes oferecidos por uma terceira parte com a aparente intenção de influenciar uma decisão comercial e/ou induzir ações ilegais ou antiéticas, independentemente do valor do referido presente e/ou convite.

Quando não for admissível a oferta ou aceitação de presentes, a mesma deve ser adequadamente recusada ou não deve ser oferecida devendo ser enviada ao Responsável pelo Cumprimento Normativo cópia da mensagem da recusa de aceitação acompanhada da descrição do presente recusado, bem como da identificação da pessoa/entidade que o ofereceu.

Pagamentos para favorecimento, ou pequenos subornos, são pagamentos de pequenas quantias de dinheiro a funcionários públicos para incentivá-los a completar ou acelerar um processo administrativo, por exemplo, para obter licenças, vistos, autorizações de trabalho ou vantagens competitivas. Não incluem pagamentos a um órgão oficial estipulado pelas disposições legais relevantes dos regulamentos, por exemplo, o pagamento de tarifas ou taxas públicas.

Nas relações da Multi com funcionários públicos nacionais e/ou estrangeiros, esta política será aplicada sem qualquer distinção e na íntegra, uma vez que, em virtude dos seus cargos, tais funcionários também estão sujeitos a regulamentos especiais relativos a incompatibilidades e proibições.

As decisões quanto à aprovação de oferta ou aceitação de presentes devem ser sempre documentadas por escrito, registadas e conservadas, devendo o respetivo registo ser enviado ao Responsável pelo Cumprimento Normativo no prazo de 10 (dez) dias a contar da decisão.

d. Patrocínios, doações a partidos políticos e ONG's

As contribuições políticas devem ser interpretadas de forma abrangente, pelo que devem ser consideradas como algo que seja suscetível de ter valor e que sirva para apoiar um objetivo político e podem incluir contribuições financeiras, disposições de bens ou serviços (ex.: transporte, espaço de reunião/instalações, impressão ou serviços de escritório) para partidos políticos, candidatos ou para as suas equipas.

De acordo com o Código de Conduta, são proibidos presentes destinados a apoiar candidatos a cargos eletivos, funcionários eleitos ou respetivas famílias, partidos políticos, sindicatos ou organizações religiosas.

Os donativos a fundações e outras organizações não-governamentais devem observar as regras definidas no Código de Conduta.

e. Contratação de colaboradores e negociações e relações com clientes e terceiros

A contratação ou subcontratação de qualquer Colaborador pela Multi é regulada pelos procedimentos internos e quaisquer outras políticas que possam ser aplicáveis, nomeadamente o Código de Conduta.

Sempre que seja realizada uma nova contratação, o novo Colaborador deve preencher um formulário de relativo a conflitos de interesse, independentemente da existência de um conflito real ou potencial.

Adicionalmente, todos os titulares de órgãos estatutários e Colaboradores que ocupam a gestão de topo, devem preencher regularmente tal formulário.

Tais formulários serão registados e arquivados de acordo com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados.

Uma cláusula anticorrupção deve ser incluída em todos os contratos celebrados pela Multi, quer se reportem a contratação de Colaboradores, quer ao estabelecimento de qualquer relação comercial com terceiros.

A Multi, através dos seus Colaboradores, deve informar sempre os Terceiros obrigados sobre os termos desta política.

Com vista ao cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a Multi realizará formação regular, para os titulares dos órgãos estatutários e para os Colaboradores. Esta formação deve incluir, pelo menos, módulos relativos à prevenção da corrupção, pagamentos de facilitação, donativos, hospitalidades, doações e patrocínios.

Após a contratação, os Colaboradores serão, em todo o caso, informados do presente Plano e do Código de Conduta e respetivas revisões.

5.2.2. Definição dos graus de risco

A definição dos graus de risco, para efeitos do presente PPR, tem por base duas variáveis: (i) a probabilidade de ocorrência das situações que comportam risco e (ii) o impacto previsível das infrações a que pode dar origem (ou a gravidade da consequência).

A probabilidade de ocorrência das situações, num intervalo de tempo consistente (pelo menos, 1 ano), que comportam risco pode ser classificada da seguinte forma:

- Baixa: a prevenção do risco decorre adequadamente das medidas preventivas / corretivas adotadas anteriormente[1];
- Média: a prevenção adequada do risco pode requerer e justificar medidas preventivas adicionais relativamente às que já existam[2]; e
- Alta: a prevenção adequada do risco requer medidas corretivas adicionais relativamente às que já existam[3].

Por seu turno, o impacto previsível das infrações a que pode dar origem pode ser classificado da seguinte forma:

- Alto: a situação de risco identificada tem um impacto interno, com implicações no plano processual e produtivo da Multi, e externo, podendo provocar prejuízos financeiros significativos e danos reputacionais, lesando a credibilidade da entidade.
- Médio: a situação de risco identificada tem um impacto interno, com implicações no plano processual e produtivo da Multi.
- Baixo: a situação de risco identificada tem um impacto interno, com implicações no plano processual da Multi.

Da conjugação destas duas variáveis resulta, assim, a seguinte matriz dos graus de risco:

		Probabilidade de Ocorrência (PO)		
		BAIXA	**MÉDIA**	**ALTA**
Impacto Previsível (IP)	**BAIXO**	**Mínimo**	**Fraco**	**Moderado**
	MÉDIO	**Fraco**	**Moderado**	**Elevado**
	ALTO	**Moderado**	**Elevado**	**Máximo**

Os riscos que requerem mais cuidado no seu acompanhamento, e que são sobretudo os de cor vermelha (riscos de nível elevado e máximo) têm de ser objeto de avaliação semestral (em abril e outubro de cada ano) sobre o seu grau de execução e sobre a sua eficácia.

[1] O histórico de eficácia das medidas, ou seja, o desconhecimento da ocorrência do risco num intervalo de tempo com alguma consistência (pelo menos 1 ano) é referencial objetivamente adequado para este posicionamento.

2 A análise do histórico de avaliação da eficácia das medidas preventivas / corretivas adotadas, considerando um intervalo de tempo com alguma consistência (pelo menos 1 ano) revela alguns sinais que suscitam a utilidade de adoção de medidas preventivas adicionais tendo em vista robustecer a eficácia da prevenção.

3 O histórico de avaliação da eficácia das medidas preventivas já adotadas revela claros sinais de ineficácia e requer a necessidade de adoção de medidas corretivas adicionais tendo em vista uma prevenção mais eficaz.

5.2.3. Matriz de riscos de corrupção e infrações conexas

A hipótese de ocorrência de cada uma das infrações, de acordo com uma escala de risco que vai de mínimo, fraco, moderado, elevado a máximo, encontra-se descrita na seguinte matriz de risco, identificando-se, igualmente, as áreas em que tais riscos podem surgir e medidas preventivas:

Unidade Orgânica / Funções	Atividade / Risco	Infrações	IP	PO	Grau de Risco	Medidas Preventivas / Corretivas
Leasing/ center manager	Seleção de um patrocinador, fornecedor ou parceiro: (i) sem verificar conflito de interesse; (ii) favorecimento em troca de recebimento indevido de vantagem; (iii) sem racional económico em desrespeito pelo processo de seleção; (iv) sem verificação dos procedimentos de *compliance*; (iv) interação com agentes públicos e/ou PEP's	Corrupção ativa; Corrupção passiva; Recebimento ou oferta indevidos de vantagem; Tráfico de influência; Infidelidade	Médio	Baixa	Fraco	Respeito e observância das políticas e orientações internas respeitantes a matérias de prevenção da corrupção, em particular as seguintes políticas: Código de Conduta; Política de Third Party Due Diligence; Directriz de Conformidade Anticorrupção; Procedimento de Controlo Operacional de Fornecedores / Subcontratados; Procedimento Integrado de Solicitação de Contrato ao Departamento Jurídico; Procedimento Seleção e Avaliação de Fornecedores; Procedimento Compras de Produtos e Serviços; Código de Conduta dos Fornecedores; Manual de Boas Práticas para Prestadores de Serviços. É observado um rigoroso critério de seleção de fornecedor, que é objeto de vários níveis de *screening* por pessoas diversas. A decisão de contratação não está concentrada no departamento que requisita. Aquando da contratação deve ser exigida a aceitação e declaração de conformidade do Código de Conduta. A contratação de fornecedores não registados internamente deve observar um procedimento de *due diligence*.

						Deve ser assegurada a comunicação efetiva e divulgação das políticas internas e realizada formação interna periódica.
Finance (Pagamentos)	Pagamentos indevidos ou acima do preço normal de mercado / favorecimento indevido de terceiro / oferta ou aceitação de favores em troca de concessão de vantagens / acesso e movimentação de contas bancárias	Corrupção ativa; Corrupção passiva; Recebimento ou oferta indevidos de vantagem; Tráfico de influência; Branqueamento de Capitais; Infidelidade; Abuso de Confiança	Médio	Baixa	Fraco	Respeito e observância das políticas e orientações internas respeitantes a matérias de prevenção da corrupção, em particular as seguintes políticas: Código de Conduta; Diretriz de Conformidade Anticorrupção; Matriz de poderes bancários. Encontra-se implementada uma estrutura de poderes que estabelece a necessidade da assinatura conjunta de duas pessoas. Encontra-se implementado um sistema rigoroso de segregação de funções relativas à revisão dos pagamentos. Este procedimento é registado numa plataforma. Apenas são efetuados pagamentos por transferência.

Finance (Fundo de Caixa / cartões de crédito)	Utilização indevida / falta de controlo	Corrupção ativa; Corrupção passiva; Recebimento ou oferta indevidos de vantagem; Tráfico de influência; Branqueamento de Capitais; Infidelidade; Abuso de Confiança	Médio	Baixa	Fraco	Respeito e observância das políticas e orientações internas respeitantes a matérias de prevenção da corrupção, em particular as seguintes políticas: Código de Conduta; Diretriz de Conformidade Anticorrupção; Matriz de poderes bancários. Dispõem fundo de caixa, de valor muito limitado, apenas para fazer face a despesas ocasionais e de baixo valor. A utilização do aludido fundo deve ser controlado e as despesas devem ficar devidamente comprovadas e arquivadas.
Finance	Ocultação / omissão / falsificação / sobrevalorização ou subvalorização / dupla contabilização / manipulação de uma operação / lançamentos contabilísticos irregulares.	Recebimento ou oferta indevidos de vantagem; Branqueamento de Capitais; Fraude na obtenção de subsídio, subvenção ou crédito; Infidelidade; Abuso de confiança	Baixo	Baixa	Mínimo	As contas são verificadas e auditadas periodicamente por auditores externos.
Tratamento e Segurança de Dados	Aquisição/transferência/ divulgação de dados e informações em troca de benefício indevido.	Corrupção ativa; Corrupção passiva; Recebimento ou oferta indevidos de vantagem; Tráfico de influência; acesso ilegítimo; acesso indevido.	Alto	Baixa	Moderado	Respeito e observância das políticas e orientações internas respeitantes a matérias de conflito de interesses e de prevenção da corrupção, em particular as seguintes políticas: Código de Conduta; Diretriz de Conformidade Anticorrupção; Política de Insider Dealing. Devem ser celebrados acordos de confidencialidade. Deve ser assegurada a comunicação efetiva e divulgação das políticas internas e realizada formação interna periódica.

Recursos Humanos	Processo de recrutamento, promoção/despedimento (i) sem verificar conflito de interesse; (ii) favorecimento em troca de recebimento indevido de vantagem; (iii) sem racional económico em desrespeito pelo processo de seleção; (iv) sem verificação dos procedimentos de *compliance*.	Corrupção ativa; Corrupção passiva; Recebimento ou oferta indevidos de vantagem; Tráfico de influência	Médio	Média	Moderado	Respeito e observância das políticas e orientações internas respeitantes a matérias de conflito de interesses e de prevenção da corrupção, em particular as seguintes políticas: Código de Conduta; Diretriz de Conformidade Anticorrupção. Encontra-se estabelecido um processo de recrutamento que passa por segregação de funções entre equipa que procura, seleciona e contrata da equipa que decide a contratação. Recorrem a empresa de recrutamento externo, sendo, a final, centralizada a fase de entrevistas por diversas pessoas. Deve ser efetuada uma análise prévia do candidato, designadamente deve ser solicitado o preenchimento da declaração de conflito de interesses, na qual se declare as participações sociais que o candidato detém e/ou outras atividades profissionais. Tal procedimento deverá ser renovado, com base anual, e em particular deverá ser observado em caso de promoção de colaborador para novas funções.
Financeiro / Recursos Humanos	Processamento salarial dos colaboradores e quadros médios e superiores (incluindo remuneração variável). Incumprimento das regras relativas à remuneração variável, pagamentos indevidos e oferta ou aceitação de favores em troca da concessão de vantagens e/ou benefícios.	Corrupção ativa; Corrupção passiva; Branqueamento de Capitais; Infidelidade; Abuso de Confiança	Baixo	Baixa	Mínimo	Respeito e observância das políticas e orientações internas respeitantes a matérias de conflito de interesses e de prevenção da corrupção, em particular as seguintes políticas: Código de Conduta; Diretriz de Conformidade Anticorrupção; Matriz de poderes bancários. O processamento de vencimentos e outros abonos assenta no princípio de segregação de funções e é objeto de controlo por várias pessoas, devidamente registado em plataforma própria. O processamento de salários é

						efetuado por prestador de serviço próprio e externo. A remuneração e o processamento dos salários são controlados por várias pessoas e departamentos. Os critérios de atribuição de retribuição variável são objetivos, transparentes, transmitidos e conhecidos pelos colaboradores. O procedimento de despesas e ajudas de custo, devidamente comprovada, é efetuado através de uma plataforma interna. O departamento financeiro controla, valida e autoriza as despesas dos colaboradores e quadros superiores, consoante os critérios estejam respeitados.
Asset Management (Relacionamento com terceiros)	Negociação, contratação e compras: (i) aquisição de bens que não decorrem de necessidades reais e/ou em condições fora do mercado; (ii) favorecimento indevido de determinado fornecedor ou prestador de serviços; (iii) oferta ou aceitação de favores em troca da concessão de vantagens e/ou benefícios; (iv) interações com funcionário público e/ou PEP's; (v) transações com partes relacionadas.	Corrupção ativa; Corrupção passiva; Recebimento ou oferta indevidos de vantagem; Tráfico de influência; Branqueamento de Capitais;	Médio	Média	Moderado	Respeito e observância das políticas e orientações internas respeitantes a matérias de prevenção da corrupção, em particular as seguintes políticas: Código de Conduta; Política de Third Party Due Diligence; Diretriz de Conformidade Anticorrupção; Procedimento de Controlo Operacional de Fornecedores / Subcontratados; Procedimento Integrado de Solicitação de Contrato ao Departamento Jurídico; Procedimento Seleção e Avaliação de Fornecedores; Procedimento Compras de Produtos e Serviços; Código de Conduta dos Fornecedores; Manual de Boas Práticas para Prestadores de Serviços. É efetuada uma *due diligence* ao terceiro e ainda desenvolvida uma análise por parte do Legal. Solicitam o preenchimento de KYC aos seus clientes. A aprovação e a celebração da maioria dos contratos negociados pela Multi são efetuadas pelo

						cliente final/fundo. Por outro lado, a aprovação e celebração de contratos com fornecedores obedecem a diversos níveis decisórios. Todo o procedimento contratual é arquivado digitalmente. Para aquisições de bens e serviços que possam ser fornecidos por uma pluralidade de fornecedores/prestadores de serviços, devem ser solicitados orçamentos a, pelo menos, 3 entidades distintas. Adoção de procedimentos internos de acompanhamento periódico da qualidade dos bens adquiridos e dos serviços prestados. Deve ser assegurada a comunicação efetiva e divulgação das políticas internas e realizada formação interna periódica.
Todas	Oferta de cortesias ou aceitação de favores em troca da concessão de vantagens e/ou benefícios.	Corrupção ativa; Corrupção passiva; Recebimento ou oferta indevidos de vantagem; Tráfico de influência.	Médio	Média	Moderado	Respeito e observância das políticas e orientações internas respeitantes a matérias de prevenção da corrupção, em particular as seguintes políticas: Código de Conduta; Política de Prevenção do Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo; Diretriz de Conformidade Anticorrupção; Código de Conduta dos Fornecedores; Manual de Boas Práticas para Prestadores de Serviços. A oferta/aceitação de cortesias é uma prática pouco recorrente na organização. Existindo, no entanto, um procedimento específico para a entrega e aceitação de ofertas e hospitalidades e um limite de valor fixado (razoável atentos os

						usos, costumes e práticas do setor e limites orientadores estabelecidos no Código de Conduta). A oferta/aceitação deve ficar sempre arquivada, independentemente do valor da vantagem, assim como o motivo e o destinatário/remetente. A oferta de cortesias/hospitalidades a funcionário público deve ser proibida. Deve ser assegurada a comunicação efetiva e divulgação das políticas internas e realizada formação interna periódica.

6. Responsável pela execução, controlo e revisão do Plano

A execução, controlo e revisão do presente Plano é assegurado por um elemento da direção superior ou equiparado, que desempenhará as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, devendo ser assegurado, pelas entidades abrangidas, que dispõe da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.

É nomeado para desempenhar as funções de responsável pelo cumprimento do presente Plano: José Andrade.

O responsável pelo cumprimento do presente Plano deve assegurar que os titulares dos órgãos estatutários da Multi e os Colaboradores têm conhecimento e aplicam efetivamente o presente Plano, assim como quaisquer normas complementares implementadas pelo Grupo em matéria de prevenção da corrupção.

Na execução do PPR, deverá ser elaborado:

i) No mês de outubro, um relatório intercalar das situações identificadas de risco elevado ou máximo de corrupção ou infrações conexas;

ii) No mês de abril do ano seguinte ao que respeita a execução, um relatório de avaliação anual, contendo a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

7. Revisão

Conforme previso *supra*, o Plano será objeto de revisão a cada três anos e sempre que tenha lugar uma alteração nas atribuições, na estrutura orgânica ou nos mecanismos de controlo interno implementados na Multi que: a) seja idónea a alterar os riscos a que estas possam ser expostas; b) que exija a adoção de novas medidas de mitigação dos mesmos; c) que importe a identificação de diferentes áreas de atividade com risco para a prática de atos de corrupção ou de infrações conexas; d) ou que altere a graduação dos riscos identificados *supra*.

8. Comunicação e divulgação

Este Plano deverá ser comunicado a todos os titulares dos órgãos estatutários da Multi, aos Colaboradores, bem como aos Terceiros Obrigados, fazendo parte da documentação que será entregue aos titulares de órgãos estatutários e a Colaboradores recém-contratados e sendo transmitido a todos aqueles que já sejam Colaboradores.

É assegurada a publicidade do Plano aos Colaboradores da Multi em Portugal, que deverá ser feita através da *intranet* e da página oficial de *internet*, no prazo de 10 dias a partir da sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

9. Canal de denúncias

A Multi dispõe de um canal de denúncias, que se encontra acessível, por qualquer titular de órgãos estatutários, Colaborador ou Terceiro Obrigado e que cumpre os requisitos e imposições da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Os Colaboradores poderão também servir-se deste meio para comunicar quaisquer dúvidas que tenham acerca do presente Plano ou para reportar qualquer irregularidade relativa ao seu conteúdo. A informação recebida e documentada será tratada de forma confidencial, respeitando os direitos dos indivíduos envolvidos, e garantindo aos denunciantes que não sofreram quaisquer represálias derivadas da apresentação da denúncia. É garantido a anonimato, sempre que legalmente admissível.

Através do referido canal de denúncias, o denunciante poderá acompanhar o processo que espoletou.

A Multi não tolera a retaliação a qualquer pessoa que levante preocupações ou questões relativas a uma possível violação das normas do presente Plano ou do Código de Conduta que um titular de órgão estatutário ou um Colaborador razoavelmente acredite ter ocorrido.

As regras relativas ao funcionamento do canal de denúncias são objeto de regulamento próprio, que constitui parte integrante deste Plano.

10. Programa de formação

A Multi assegura a realização de formação interna aos seus Dirigentes e Colaboradores, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.

11. Incumprimento

O incumprimento das disposições que integrem o presente Plano, sem prejuízo das sanções penais que possa implicar, resultará na prática das correspondentes infrações administrativas e/ou laborais, nos termos previstos na legislação laboral e nos contratos coletivos aplicáveis.

As sanções não deverão ser discriminatórias e deverão ser proporcionais à gravidade e seriedade da ofensa. Caso se verifique que os factos praticados possam ter relevância criminal, tal será devidamente encaminhado às autoridades judiciárias competentes.

12. Entrada em vigor

Este documento entrará em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pela Administração.

Aprovação