

Código de Conduta ética

v 3.4



Documento da responsabilidade da
Direção de Qualidade e
Certificação

Aprovado pela Gestão
em maio / 2025

PREZADO(A) COLEGA,

Integridade é o núcleo da postura do grupo Bravantic, o fio condutor que une todas as empresas e as nossas atividades.

O objetivo do presente Código de Conduta Ética é o de estabelecer regras de comportamento e de relacionamento, proporcionando, ao mesmo tempo, uma orientação geral para o dia a dia empresarial.

Estas regras aplicam-se a todos os colaboradores do grupo Bravantic. Os nossos parceiros, e subcontratados regular-se-ão igualmente pelas mesmas regras. Constitui uma responsabilidade para todos nós, a todos os níveis da organização, acompanhar e seguir as regras deste Código. Não deverá ser permitido ou tolerado qualquer desvio e nenhum colaborador sofrerá quaisquer consequências pelo simples facto de respeitar as regras de conduta estabelecidas.

O nosso Código de Conduta Ética reflete os princípios do grupo Bravantic e a sua posição contra a corrupção e fenómenos conexos. Expressa os nossos valores e padrões à nossa própria imagem e foi aprovado pela Administração.

As regras são simples, mas, caso sinta algum tipo de dificuldade relativamente a alguma situação em particular, deverá aplicar os seguintes princípios básicos de bom senso:

- Nunca faça algo que saiba ou que pressinta que possa ser, de algum modo, ilegal ou pouco ético,
- Nunca use quaisquer bens da Empresa para seu benefício pessoal,
- Não se comprometa com nenhuma transação ou negócio que não tenha uma genuína e legítima finalidade,
- Nunca faça nada que alguma vez exija de si faltar à verdade,
- Procure aconselhamento sempre que sentir quaisquer dúvidas.

Pedro Gil

CEO

Índice

1.	Enquadramento Legal.....	4
2.	Âmbito de Aplicação.....	4
3.	Objetivo.....	4
4.	Princípios, Valores e Regras de Conduta Ética	5
4.1	Integridade dos Serviços.....	5
4.2	Integridade Financeira	5
4.2.1	Integridade dos Registos Financeiros	5
4.3	Conflitos de Interesses	5
4.4	Compras	6
4.5	Benefícios Indevidos.....	6
4.5.1	Prendas, Ofertas e Hospitalidades	7
4.5.2	Contribuições e Patrocínios.....	7
4.5.3	Pagamentos de Facilitação	7
5.	Penalidades por Violações	8
6.	Revisão	12

Controlo de Versão

Data	Versão	Criado por	Descrição da alteração
29/03/2023	3.1	João Ferreira	Atualização/simplificação do texto
28/02/2024	3.2	João Ferreira	Adicionado Penalidades por Violações
20/01/2025	3.3	João Ferreira	Atualização conforme exigências legais
28/05/2025	3.4	Catarina Grácio	Alteração do template do documento para alinhar ao modelo de integração do Grupo Empresarial

1. Enquadramento Legal

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprovou o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante, "RGPC"), estabeleceram-se determinadas obrigações, entre as quais a aprovação e implementação de um Código de Conduta.

De facto, nos termos do artigo 5.º, n.º 1 e 2, do RGPC, obriga a adotar um Programa de Cumprimento Normativo que, por forma a prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas levados a cabo contra a empresa, inclua, no mínimo:

- Código de Conduta;
- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- Programa de Formação;
- Canal de Denúncias; e
- Designação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Apesar de já dispor de um Código de Conduta Ética previamente à entrada em vigor do RGPC, ao grupo Bravantic atualiza-o em conformidade com o artigo 7.º, n.º 1, do RGPC.

2. Âmbito de Aplicação

O presente Código abrange todas as atividades e operações conduzidas por e em nome do grupo Bravantic. Aplica-se e deve ser seguido por todos os colaboradores do grupo Bravantic, independentemente do tipo de vínculo laboral e da sua posição na estrutura corporativa. São considerados colaboradores todos os funcionários e trabalhadores do grupo Bravantic, bem como todas as pessoas que representem e/ou atuem em nome e por conta deste.

3. Objetivo

As decisões e as escolhas de cada colaborador, bem como as ações que este concretiza, definem-no como pessoa e como representante do grupo Bravantic. A reputação das empresas dependem dos colaboradores pelo que cada um se deve comprometer em praticar o mais alto nível de conduta ética.

Este Código visa estabelecer orientações sobre os princípios éticos que devem ser aplicados pelos colaboradores do grupo Bravantic, incentivar todos os colaboradores a agirem com integridade e profissionalismo, fomentar uma cultura de cumprimento normativo, assegurando, em especial, a prevenção e o combate à corrupção e infrações conexas, e proporcionar um espaço seguro para trabalhar, livre de assédio, discriminação e qualquer forma de abuso.

4. Princípios, Valores e Regras de Conduta Ética

4.1 Integridade dos Serviços

Todos os nossos serviços devem ser prestados de modo profissional, independente e imparcial, honestamente e em completa conformidade com os métodos de trabalho, práticas e orientações aprovados e estabelecidos pelo grupo Bravantic.

Todos os relatórios deverão ser cuidadosamente documentados, com rigor e integridade, sendo vedadas alterações inadequadas ou não autorizadas.

4.2 Integridade Financeira

Todas as práticas financeiras devem ser conduzidas com rigor, ética e em conformidade com as normas legais e internas, de modo a prevenir, entre outros, riscos de corrupção, branqueamento de capitais e outras infrações conexas.

Com o objetivo de assegurar uma operação financeira limpa e transparente, são implementados mecanismos robustos para identificar, prevenir e mitigar possíveis irregularidades. Este compromisso inclui a adoção de políticas, procedimentos e mecanismos específicos, como o Manual de Prevenção do Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo, que estabelece medidas claras para prevenir esses fenómenos e proteger a integridade das operações da empresa.

4.2.1 Integridade dos Registos Financeiros

Todas as operações contabilísticas deverão ser adequadas e registadas, devendo todos os registos estar devidamente documentados através de documento apropriado.

Todos os registos deverão ser preservados, de acordo com a legislação aplicável e as orientações internas do grupo Bravantic.

4.3 Conflitos de Interesses

Denomina-se “conflito de interesses” qualquer situação em que os interesses do grupo Bravantic diverjam dos seus interesses pessoais ou dos interesses pessoais dos seus familiares ou, ainda, de terceiros com quem tenha relações estreitas, quer de carácter pessoal, quer profissional. Tais situações devem ser evitadas mesmo no caso de mera aparência, uma vez que cria ou pode criar a impressão de falta de imparcialidade e, deste modo, comprometer a nossa integridade empresarial.

Perante este cenário, e reforçando os valores de integridade e transparência, adotamos uma Política de Prevenção de Conflitos de Interesses, a qual estabelece diretrizes claras e procedimentos específicos para garantir que as decisões tomadas por e em nosso nome estão

sempre alinhadas com os nossos melhores interesses. Para o efeito, fomentamos e asseguramos uma cultura corporativa de abertura, onde os potenciais e conflitos de interesses podem ser comunicados e geridos de forma proativa.

São exemplos de conflitos de interesses que devem ser evitados a todo o custo:

- Prestação particular de serviços a um determinado cliente em relação ao qual o grupo Bravantic mantenha interesse direto ou indireto;
- Ocupação de um posto de trabalho, ou prestação de serviços, independentemente da sua natureza, junto da concorrência ou de clientes, a não ser aqueles que decorram do exercício das suas funções normais dentro do grupo Bravantic;
- Uso de oportunidades comerciais, recursos ou património da empresa para benefício pessoal;
- Aceitação direta ou indireta de qualquer tipo de benefício ou vantagem pessoal que lhe seja oferecido e/ou concedido em virtude do seu estatuto de colaborador do grupo Bravantic, com a exceção de pequenas lembranças, brindes ou atos de hospitalidade socialmente aceites;
- Envolvimento em atividades externas que interfiram nas responsabilidades no seio do grupo Bravantic ou criem concorrência desleal;
- Uso ou divulgação de informações confidenciais obtidas no âmbito da atividade profissional.

4.4 Compras

A aquisição de bens e serviços deverá ser conduzida com transparência, imparcialidade e rigor ético, garantindo sempre as melhores condições em termos de qualidade, preço e prazo. As decisões de compra e adjudicação de contratos devem basear-se em critérios objetivos e nunca ser influenciadas por preferências pessoais, evitando qualquer situação que possa comprometer a integridade do processo.

Para encomendas ou contratos acima de determinados valores, deverão realizar-se processos de seleção estruturados, como pedidos de propostas ou cotações, orçamentos e a sua negociação, garantindo que todas as aquisições sejam devidamente analisadas e confirmadas.

Para garantir a conformidade e a ética em todas as aquisições, implementamos o Procedimento de Avaliação Prévia, que avalia fornecedores e outros parceiros antes da celebração de contratos, assegurando que estes cumpram os nossos padrões éticos, legais e operacionais.

4.5 Benefícios Indevidos

Consideram-se benefícios indevidos os benefícios concedidos com o intuito de influenciar decisões ou ações no âmbito das nossas atividades. É estritamente proibido conceder ou aceitar qualquer tipo de benefício indevido, seja ele direto ou indireto, financeiro ou não financeiro.

É proibido prometer, oferecer, solicitar ou aceitar qualquer benefício que:

- Induza ou recompense o desempenho parcial ou indevido de uma função ou atividade;
- Seja utilizado para obter informações privilegiadas ou confidenciais;
- Possa ser interpretado como favorecimento pessoal ou comprometa a imparcialidade das decisões empresariais.

Quaisquer benefícios direcionados a funcionários públicos requerem a autorização expressa e escrita do Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Todos os benefícios devem ser registados pelos colaboradores envolvidos, utilizando os formulários internos adequados. Os registos devem ser enviados mensalmente ao Responsável pelo Cumprimento Normativo para análise e arquivo, garantindo a rastreabilidade e transparência dessas interações.

4.5.1 Prendas, Ofertas e Hospitalidades

A oferta e aceitação prendas, ofertas, estadias, entretenimento e outros atos de hospitalidade só podem ocorrer quando:

- Quando estiverem diretamente relacionadas ao negócio;
- Não representarem, nem aparentarem representar, qualquer tentativa de pressão ou influência sobre decisões;
- Forem proporcionais, socialmente aceites e em conformidade com as práticas habituais do mercado;
- Respeitarem a legislação e os nossos valores

Os presentes e hospitalidades de baixo valor, até um limite de 50,00€, podem ser aceites ou oferecidos sem necessidade de aprovação prévia. Para valores entre 50,00€ e 150,00€, é necessária autorização do superior hierárquico. Para valores acima dos 150,00€, ou repetidos regularmente no mesmo período de 12 meses perfazendo este total, é exigida a análise e aprovação do Responsável pelo Cumprimento Normativo.

4.5.2 Contribuições e Patrocínios

Contribuições para obras de caridade e de beneficência ou patrocínios de eventos só podem ser efetuadas quando:

- Estiverem alinhadas com os nossos valores éticos e políticas internas;
- Não apresentarem conflitos de interesses, nem favorecerem direta ou indiretamente indivíduos ou entidades relacionadas a cargos políticos ou públicos.

Estas devem ser devidamente analisadas e aprovadas pelo órgão de administração, devendo ser posteriormente registadas pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo.

4.5.3 Pagamentos de Facilitação

Pagamentos de facilitação, definidos como pagamentos de baixo valor comuns e praticados de modo a acelerar certas diligências de rotina que o destinatário tenha a obrigação de realizar,

devem ser evitados e, sempre que impossível, reduzidos ao mínimo indispensável. Só poderão ter lugar se existir uma clara necessidade relativamente a uma determinada ação que tenha de se realizar para a empresa, devendo ser devidamente registados em contabilidade.

5. Penalidades por Violações

O incumprimento deste Código pode acarretar responsabilidade civil e/ou financeiro, conforme a legislação aplicável. As violações ao presente Código constituem, ainda, infração disciplinar, sujeitando os colaboradores do grupo Bravantic, conforme estabelecido no artigo 328.º do Código do Trabalho, ao correspondente procedimento disciplinar e às correspondentes **sanções disciplinares**, a saber:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária que, se aplicada ao trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia, não se pode exercer um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição corresponde a trinta dias;
- Perda de dias de férias, não podendo pôr em causa o gozo de vinte dias úteis;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, não podendo exercer trinta dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de noventa dias;
- Despedimento sem indemnização ou compensação.

Relativamente aos órgãos sociais do grupo Bravantic, perante o cumprimento do presente Código de Conduta Ética, o Responsável pelo Cumprimento Normativo avalia a situação ocorrida e propõe a adoção das medidas que entenda serem adequadas.

Mediante a verificação de uma infração ao Código de Conduta, o Responsável pelo Cumprimento Normativo elabora um relatório no qual conste a identificação da regra violada e da sanção disciplinar aplicada. A minuta de tal relatório encontra-se no Anexo I ao presente documento.

À responsabilidade financeira, civil e disciplinar pode, ainda, acrescer **responsabilidade criminal**:

- **Corrupção Ativa**
 - Nos termos do artigo 374.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 com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim de conseguir a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo do funcionário, **é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos**. A tentativa é punível.
 - Nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 50/2007, quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a agente desportivo, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, para um qualquer ato ou omissão destinados a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva **é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos**, A tentativa é punível

- Nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, 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 daquelas, 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 1 a 8 anos.**
- Nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa ser ou prometer a trabalhar no 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 de até 3 anos ou com pena de multa.** Se a conduta for idónea a causar uma distorção de concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, **é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.**
- **Corrupção Passiva**
 - Nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, 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 promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais **é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.** Se a conduta for idónea a causar uma distorção na concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, **é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.**
- **Oferta Indevida de Vantagem**
 - Nos termos do artigo 372.º, n.º 2, do Código Penal, quem por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, ser ou prometer a agente desportivo, 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 3 anos ou com pena de multa até 360 dias.**
 - Nos termos do artigo 10.º-A da Lei n.º 50/2007, quem por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a agente desportivo, 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 3 anos ou com pena de multa até 360 dias.**
- **Tráfico de Influência**
 - Nos termos do artigo 335.º, n.º 1, alínea a), do Código Penal, 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, com o fim de obter uma qualquer decisão ilícita favorável, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos. A tentativa é punível.

- Nos termos do artigo 335.º, n.º 1, alínea b), do Código Penal, 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, com o fim de obter uma qualquer decisão lícita favorável é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. A tentativa é punível.
- Nos termos do artigo 335.º, n.º 2, alínea a), do Código Penal, quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial a terceiro para este abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, com o fim de obter uma qualquer decisão ilícita favorável é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. A tentativa é punível.
- Nos termos do artigo 335.º, n.º 2, alínea b), do Código Penal, quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial a terceiro para este abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, com o fim de obter uma qualquer decisão lícita favorável, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias. A tentativa é punível.
- Nos termos do artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 50/2007, 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 agente desportivo, com o fim de obter uma qualquer decisão destinada a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.
- Nos termos do artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 50/2007, quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outra pessoa vantagem patrimonial ou não patrimonial, com o fim de obter uma qualquer decisão destinada a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
- **Branqueamento**
 - Nos termos do artigo 368.º-A, n.º 2, 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, provenientes da prática de um determinado crime precedente, 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.**
 - Nos termos do artigo 368.º-A, n.º 3, do Código Penal, quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens provenientes da prática de determinado crime precedente, ou os direitos a ela relativos, **é punido com pena de prisão até 12 anos.**

- Nos termos do artigo 368.º-A, n.º 4, do Código Penal, quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens provenientes de determinado crime precedente, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade, **é punido com pena de prisão até 12 anos.**
- **Fraude na Obtenção de Subsídio ou Subvenção**
 - Nos termos do artigo 36.º, n.º 1, alínea a), do Decreto-Lei n.º 28/84, 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 **é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.**
 - Nos termos do artigo 36.º, n.º 1, alínea b), do Decreto-Lei n.º 28/84, quem obtiver subsídio ou subvenção, omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão, **é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.**
 - Nos termos do artigo 36.º, n.º 1, alínea c), do Decreto-Lei n.º 28/84, quem obtiver subsídio ou subvenção, utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas, **é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.**
 - Nos termos do artigo 36.º, n.º 2 e 5, alínea a) do Decreto-Lei n.º 28/84, se o agente obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos, **é punido com pena de prisão de 2 a 8 anos.**
 - Nos termos do artigo 36.º, n.º 2 e 5, alínea b), do Decreto-Lei n.º 28/84, se o agente pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes, **é punido com pena de prisão de 2 a 8 anos.**
 - Nos termos do artigo 36.º, n.º 2 e 5, alínea c), do Decreto-Lei n.º 28/84, se o agente obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes, **é punido com pena de prisão de 2 a 8 anos.**
 - Nos termos do artigo 36.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 28/84, se os 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.**
- **Fraude na Obtenção de Crédito**
 - Nos termos do artigo 38.º, n.º 1, alínea a), do Decreto-Lei n.º 28/84, 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, **é punido com pena de prisão de até 3 anos e multa até 150 dias.**
 - Nos termos do artigo 38.º, n.º 1, alínea b), do Decreto-Lei n.º 28/84, quem, ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições

de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa, utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens, **é punido com pena de prisão de até 3 anos e multa até 150 dias.**

- Nos termos do artigo 38.º, n.º 1, alínea c), do Decreto-Lei n.º 28/84, quem, ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa, 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 punido com pena de prisão até 3 anos e multa até 150 dias.**
- Nos termos do artigo 38.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 28/84, se o agente obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, **é punido com pena de prisão até 5 anos e multa até 200 dias.** Se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a sua **dissolução.**
- **Desvio de Subvenção, Subsídio ou Crédito Bonificado**
 - Nos termos do artigo 37.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 28/84, quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam **é punido com pena de prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.**
 - Nos termos do artigo 37.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 28/84, quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente, **é punido com pena de prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.**
 - Nos termos do artigo 37.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 28/84, se os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados, **é punido como pena de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias.**
 - Nos termos do artigo 37.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 28/84, se os factos praticados forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordena a sua **dissolução.**

6. Revisão

O presente Código de Conduta Ética é revisto, no mínimo, a cada três anos, ou sempre que se opere alguma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária do grupo Bravantic que justifique a revisão, pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, por forma a garantir a sua constante atualização.

ANEXO I

MINUTA DE RELATÓRIO DE INFRAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA

Data do Relatório: **data**

Nome do Colaborador: **nome**

Cargo do Colaborador: **cargo**

Descrição da Infração:

[Descrição detalhada da infração ocorrida, com indicação das circunstâncias e das partes relevantes]

Regras Violadas:

[Listagem das regras específicas do Código de Conduta que foram violadas]

Sanção Aplicada:

[Identificação da sanção aplicada ao colaborador infrator, bem como as condições]

Medidas adotadas ou a adotar:

[Identificação das medidas adotadas imediatamente após a identificação da infração e de quaisquer medidas futuras planeadas para a prevenção de recorrências]

Data

Membro do Conselho de Administração

Responsável pelo Cumprimento Normativo