

Anexo ao Código de Conduta

Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

Enquadramento Sancionatório aplicável em Portugal

Introdução

O cumprimento integral do Código de Conduta da DaVita é fundamental. A sua finalidade é ser um roteiro para a Comunidade DaVita, orientando os colaboradores para que façam as escolhas certas nas suas atividades diárias, na medida em que contém os princípios mais importantes que ajudam os Colaboradores a defender os Valores da DaVita, promovendo uma cultura de honestidade, excelência e responsabilidade.

Âmbito e aplicabilidade

A aplicabilidade das orientações estabelecidas no Código de Conduta da DaVita e nas Políticas e Procedimentos que operacionalizam as suas linhas gerais de conduta estende-se a todos os Colaboradores, independentemente da função que desempenham na DaVita ou o seu vínculo laboral com a DaVita, e a todas as entidades terceiras, com as devidas adaptações, que estabelecem relações de negócio com a DaVita.

O Código de Conduta abrange vários tópicos relevantes, a saber, resumidamente:

Serviços prestados aos nossos Doentes

Ao prestar cuidados de saúde de qualidade fazemos a diferença na vida de cada doente. Tratamos todos os nossos doentes com carinho, respeito e dignidade. Os membros da nossa equipa são devidamente formados e credenciados para a prestação de cuidados de qualidade.

Direito do Doente à Confidencialidade

A DaVita reconhece o carácter sensível das informações protegidas relativas à saúde dos doentes. Estamos empenhados em preservar a privacidade dos nossos doentes em conformidade com as leis de privacidade de dados aplicáveis.

Relações com Terceiros

Empenhamo-nos em estabelecer relações justas, abertas e éticas com todas as pessoas com quem contactamos, quer se tratem de parceiros comerciais, médicos, outros prestadores de cuidados de saúde ou doentes. Temos cuidado ao dar e receber cortesias empresariais.

Evitar Conflitos de Interesse

Para que a nossa integridade não seja questionável, temos de ser capazes de identificar e divulgar quaisquer potenciais conflitos de interesse, bem como assegurar de que não participamos na tomada de decisões que comprometam a nossa independência.

Respeito Mútuo

Estamos empenhados em proporcionar um local de trabalho diversificado e isento de discriminação e assédio. Preservamos um ambiente de trabalho sem álcool ou drogas (exceto em situações especiais, onde poderão ser servidas bebidas alcoólicas em eventos patrocinados pela DaVita, caso tal seja permitido por lei e culturalmente adequado). Seguimos as políticas e procedimentos necessários no âmbito da saúde e segurança. Para segurança de todos, temos regras rigorosas relativamente ao porte de armas proibidas.

Práticas Comerciais Justas e Honestas

Esperamos que todos os colaboradores da DaVita se esforcem por proteger a nossa reputação enquanto praticantes de uma atividade comercial justa e honesta. Registamos com exatidão o tratamento dos doentes; preservamos todos os documentos tal como exigido pelas políticas e regulamentos aplicáveis; garantimos que os nossos registos financeiros são rigorosos e mantemos um sistema de controlos internos.

Proteção dos Ativos da DaVita

Protegemos o património e a propriedade da nossa Comunidade contra furto, negligência e desperdício, ao mesmo tempo que garantimos o seu uso autorizado e eficaz. Nunca utilizamos, para proveito pessoal, informações da DaVita que não estejam disponíveis ao público.

Nunca divulgamos quaisquer informações confidenciais da empresa sem a devida autorização. Somos cuidadosos no que se refere a conversas sobre a DaVita nas redes sociais.

Cumprir a Lei

Levamos a sério o cumprimento de todas as leis e regulamentos. Nas interações com os nossos concorrentes e clientes, cumprimos com todas as leis da concorrência, tendo em especial atenção as reuniões com concorrentes, as reuniões de associações comerciais e as feiras comerciais. Cumprimos com a FCPA (lei dos EUA sobre práticas de corrupção no exterior), para além de todas as leis anticorrupção e anti-suborno dos países onde operamos. Temos uma política de tolerância zero para infrações destas leis. Adotamos técnicas de marketing honestas, diretas e não enganadoras.

As Nossas Comunidades

Na medida em que a lei nacional o permitir, podemos apoiar medidas de importância crucial e agir de forma a garantir que os representantes do governo nos escutam, assim como aos nossos doentes. Poderão ser feitas contribuições empresariais a entidades terceiras em nome da DaVita (ex., donativos de beneficência, patrocínios e bolsas educacionais) mediante a devida autorização e de acordo com o estabelecido pela política da empresa.

Todos os Colaboradores devem ler, compreender e seguir o Código. Caso necessitem de esclarecimentos adicionais, ou não tiverem dúvidas de como aplicar em termos práticos essas mesmas orientações, devem contactar o seu supervisor ou um membro do Departamento de Conformidade. A DaVita compromete-se a proteger os Colaboradores contra qualquer retaliação quando estes, de boa-fé, colocam questões, apresentam preocupações ou denunciem (ou ajudem a denunciar) situações de potencial conduta inadequada.

Objetivo do presente Anexo

O presente Anexo ao Código de Conduta, o qual se aplica exclusivamente às operações da DaVita em Portugal, aos seus Colaboradores e Entidades Terceiras, visa:

- Reforçar o compromisso da DaVita com o cumprimento dos requisitos estabelecidos no Regime Geral de Prevenção da Corrupção;
- Reforçar a proibição da prática de qualquer ato de corrupção em todas as suas formas, bem como todas as infrações conexas;
- Identificar as sanções disciplinares e criminais associadas a potenciais atos de suborno, abuso, corrupção, branqueamento de capitais ou outras infrações conexas.

Definição de Corrupção

A corrupção pode ser “ativa” ou “passiva”. Ambas são estritamente proibidas.

- A corrupção ativa consiste em dar, oferecer, prometer ou autorizar que se dê Algo de Valor (mesmo que de pequeno valor) a qualquer pessoa, incluindo, entre outros, Funcionários ou Representantes Governamentais, com intenção corrupta, para obter uma vantagem comercial para a DaVita (ex: a adjudicação de um concurso, um contrato com uma entidade pagadora, a aprovação de uma licença, o encaminhamento de doentes ou um bom resultado numa auditoria fiscal).
- A corrupção passiva consiste em pedir, aceitar ou receber Algo de Valor (mesmo que de pequeno valor) de alguém em troca de favorecimento na relação de negócios com a DaVita (ex: aceitar dinheiro de um potencial fornecedor em troca de selecionar esse fornecedor em vez de outro, ou aceitar dinheiro de um doente em troca de dar a esse doente um turno melhor).

A corrupção pode também ser “direta” ou “indireta”. Ambas são estritamente proibidas.

- A corrupção direta ocorre quando Algo de Valor (mesmo que de pequeno valor) é dado, oferecido, prometido ou autorizado a ser dado diretamente ao destinatário final – por exemplo, diretamente a um Funcionário ou Representante Governamental ou Fonte de Referência – com uma intenção corrupta.
- A corrupção indireta ocorre quando Algo de Valor (mesmo que de pequeno valor) é dado, oferecido, prometido ou autorizado a ser dado não diretamente, mas por intermédio de outra pessoa - por exemplo, se a coisa de valor for dada a um associado ou parente do destinatário final, ou dada por intermédio de um Terceiro.

Ameaça credível e iminente de dano físico ou lesão

A DaVita exige que os Colaboradores, Prestadores de Serviços e Terceiros recusem todas as solicitações ou pedidos de Algo de Valor que sejam inconsistentes com a nossa Política Anticorrupção. No entanto, pode haver casos muito raros em que recusar a solicitação colocaria um Colaborador ou outra pessoa em risco iminente e credível de dano físico. Numa situação excecional como esta, a nossa Política Anticorrupção considera aceitável concordar com a solicitação, estritamente tendo como objetivo evitar danos físicos iminentes a um Colaborador ou outros. Na eventualidade de uma situação destas acontecer, a transação deve ser:

- Reportada ao Responsável Local pela Conformidade ou outro membro da Equipa Internacional de Conformidade o mais rapidamente possível; e
- Reportada e registada com precisão de acordo com as políticas contabilísticas da DaVita.

Quadro de infrações disciplinares para o setor privado e correspondente quadro sancionatório

Violação dos deveres previstos no art.º 128º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subseqüentes alterações)

Deveres do trabalhador Artigo 128.º - Deveres do trabalhador	1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; c) Realizar o trabalho com zelo e diligência; d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador; e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim; j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.
Quadro de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres Artigo 328.º - Sanções disciplinares	1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções: a) Repreensão; b) Repreensão registada; c) Sanção pecuniária; d) Perda de dias de férias; e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; f) Despedimento sem indemnização ou compensação. 2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador. 3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites: a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis; c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias. 4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa. 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

Tipologias criminais previstas no RGPC e correspondente quadro sancionatório

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal)

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (art.º 373º)	1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos. 2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372º)	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, 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, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção
Peculato (art.º 375º)	1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções
Participação económica em negócio (art.º 377º)	1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos. 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade.

	3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.	
Concussão (art.º 379º)	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido
Abuso de poder (art.º 382º)	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido 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.	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros
Tráfico de influência (art.º 335º)	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, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 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: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço
Branqueamento (art.º 368º A)	1 - ... 2 - ... 3 - 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 reacção criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos. 4 - 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.	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais

	5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - ...	
--	--	--

Crimes previstos do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art.º 36º)	1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção: a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. 2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos. 3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução. 4 - A sentença será publicada. 5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente: a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes. 6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias. 7 - O agente será isento de pena se: a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio; b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão. 8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos: a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção; b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.	Aquele que deliberadamente apresentar elementos falsos ou incorretos em procedimento, tendo em vista a obtenção indevida de subsídio ou subvenção

Disposições gerais

O Código de Conduta e o presente anexo são revistos a cada três anos ou sempre que se considere pertinente face à necessidade de alteração do seu conteúdo.

A DaVita dispõe de um canal de denúncias interno, o qual designamos de Linha Telefónica de Conformidade, e que permite o registo e seguimento de denúncias reportadas, nomeadamente as que se referem a atos de corrupção e infrações conexas nos termos do disposto na lei 93/2021 de 20 de Dezembro.

Mais detalhes sobre o Código de Conduta e Linha Telefónica de Conformidade da DaVita estão disponíveis em www.davita.pt.

Histórico do documento

Versão	Descrição das Principais Alterações	Data de Revisão
1.0	Implementação	02/2025