



Banco Português
de Fomento

CÓDIGO DE CONDUTA

Elaborado por: Direção de Conformidade

Aprovado por: Conselho de Administração

Data de aprovação: setembro de 2025



www.bpfomento.pt

ÍNDICE

MENSAGEM do Conselho de Administração	4
INTRODUÇÃO	5
Capítulo I - Âmbito de Aplicação e Objeto	6
Artigo 1.º – Objeto	6
Artigo 2.º – Âmbito de aplicação	6
Artigo 3.º – Objetivos	6
Capítulo II – Missão e Valores	7
Artigo 4.º – Missão	7
Artigo 5.º – Valores	7
Capítulo III – Princípios de Atuação	8
Artigo 6.º – Princípios Gerais de Atuação	8
Artigo 7.º – Cumprimento	8
Artigo 8.º – Segredo Profissional	8
Artigo 9.º – Independência entre Interesses	9
Artigo 10.º – Competência e Diligência	9
Artigo 11.º – Cultura de Gestão Prudente de Riscos	10
Artigo 12.º – Informação	10
Artigo 13.º – Publicidade e Marketing	11
Artigo 14.º – Melhores Práticas	11
Artigo 15.º – Proteção de Dados	11
Artigo 16.º – Regras de Funcionamento	11
Artigo 17.º – Medicina Ocupacional, Higiene e Segurança no Trabalho	11
Artigo 18.º – Relações com as Autoridades	11
Artigo 19.º – Relações com Fornecedores, Agentes, Intermediários e Parceiros	11
Artigo 20.º – Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável	12
Artigo 21.º – Não Discriminação e Igualdade de Tratamento	12
Artigo 22.º – Assédio no Trabalho	12
Capítulo IV - Normas de Conduta Profissional	13
Artigo 23.º – Normas Gerais	13
Artigo 24.º – Liberalidades, Ofertas e Benefícios	13
Artigo 25.º – Conflitos de Interesses e Transações com Partes Relacionadas	13
Artigo 26.º – Atividades Externas	14
Artigo 27.º – Proibição do Uso Ilegítimo de Informação Privilegiada	15
Artigo 28.º – Controlo Interno	15
Artigo 29.º – Fiscalidade	15
Artigo 30.º – Prevenção do Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo	15
Artigo 31.º – Corrupção	15

Artigo 32.º – Participação de Irregularidades	16
Artigo 33.º – Gestão de Reclamações	16
Capítulo V - Considerações Finais.....	16
Artigo 34.º – Acompanhamento e Aplicação do Código	16
Artigo 35.º – Cumprimento do Código de Conduta	17
Artigo 36.º – Aprovação, Revisão e Publicação	17
Anexo II – Sanções disciplinares e criminais	19



MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Código de Conduta é um dos pilares basilares de um Sistema de Controlo Interno robusto, adequado e eficaz.

O Código de Conduta constitui um instrumento fundamental para a melhoria da qualidade do desempenho dos colaboradores, bem como um referencial de valores para a sua relação com os cidadãos, a instituição e demais parceiros.

O presente Código deve ser interpretado conjuntamente com os demais instrumentos reguladores das políticas assumidas pelo BPF, bem como com a legislação e/ou regulamentação que seja, a cada momento, aplicável.

Assumir o cumprimento legal, o respeito pelo próximo, pelo meio ambiente e pela sociedade, como forma de alavancar o sucesso, é a prática que deve nortear o dia-a-dia de cada um de nós.

A atuação dos colaboradores do BPF, deve pautar-se por princípios de lealdade, isenção, rigor e transparência no contexto do cumprimento da sua missão, privilegiando as responsabilidades subjacentes à prestação de serviço público e ao reforço de uma imagem de integridade e excelência, e evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

O Código de Conduta orienta as nossas ações e decisões, refletindo, assim, o posicionamento e a atitude esperados de todos os colaboradores do BPF.

Gonçalo Regalado

Presidente da Comissão Executiva

Carlos Leiria Pinto

Presidente do Conselho de Administração



INTRODUÇÃO

O Código de Conduta do Banco Português de Fomento, S.A. (doravante designado BPF ou instituição) enuncia o conjunto de valores, de princípios, de regras e de compromissos éticos, que orientam o comportamento de todos os seus Colaboradores, independentemente do cargo que ocupem ou do vínculo laboral, incluindo os Titulares dos seus Órgãos Sociais

O cumprimento do Código de Conduta vai para além, mas não dispensa, o mero cumprimento da lei e dos normativos internos do BPF. Implica a incorporação dos valores e dos princípios gerais aqui enunciados em todas as decisões tomadas, de forma que, em todos os momentos, os seus Colaboradores façam o que é correto, de maneira ética e honesta.

A gestão da ética nos negócios constitui uma ferramenta fundamental na tomada de decisões em contexto empresarial, uma vez que a grande maioria destas decisões tem, explícita ou implicitamente, algum conteúdo ético. Torna-se, assim, necessário que existam instrumentos que formalizem e operacionalizem esta gestão da ética, assumindo especial importância o Código de Conduta

Os Colaboradores do BPF devem assegurar que nas relações com fornecedores, prestadores de serviços, agentes, consultores, intermediários, entre outros, estes partilham os mesmos princípios éticos por si seguidos e previstos neste Código de Conduta.

O Código de Conduta encontra-se em constante evolução e deverá estar sempre presente na atividade diária do BPF e dos seus Colaboradores.



CAPÍTULO I - ÂMBITO DE APLICAÇÃO E OBJETO

Artigo 1.º – Objeto

O Código de Conduta identifica os valores, princípios de atuação e as normas de conduta profissional que devem ser imperativamente observados no, e pelo BPF, no exercício da sua atividade.

Artigo 2.º – Âmbito de aplicação

1. O Código de Conduta disciplina a atividade do Grupo BPF e todas e quaisquer relações, parcerias e/ou colaborações levadas a cabo pelo mesmo.

2. O presente Código de Conduta é aplicável ao Grupo Banco Português de Fomento, nos termos da determinação específica do Banco de Portugal, emitida em 22 de agosto de 2023, segundo a qual BPF e as Sociedades de Garantia Mútua (SGM) constituem um Grupo Financeiro, para efeitos dos artigos 48.º a 52.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, com as alterações do Aviso do Banco de Portugal n.º 2/2025. O BPF é considerado a empresa-mãe, cabendo-lhe assegurar a coerência e supervisão das práticas de controlo interno do grupo, com as devidas adaptações às especificidades de cada SGM.

Relativamente às outras entidades participadas do BPF – Portugal Capital Ventures - SCR, S.A., Fomento Fundos de Investimento Imobiliário, SGOIC e SOFID - Sociedade para o Financiamento do Desenvolvimento, Instituição Financeira de Crédito, S.A, que não integram o Grupo BPF nos termos da determinação acima referida, devem garantir a coerência com os princípios gerais estabelecidos no presente código de conduta no seu normativo interno, com as necessárias adaptações.

3. O presente Código de Conduta vincula os titulares dos órgãos sociais do BPF, os diretores (membros da direção de topo), titulares de funções essenciais, incluindo o Conselho Consultivo, e restantes colaboradores do BPF, incluindo estagiários, mandatários, e órgãos dos Fundos de Investimento geridos pelo BPF a título permanente ou ocasional, designadamente as comissões técnicas de investimento e conselhos gerais dos mesmos, todos adiante designados por “Colaboradores”.

A vinculação dos prestadores de serviços aos valores, princípios e normas de conduta constantes deste Código é efetuada mediante compromisso escrito no âmbito do processo de contratação.

3. Os Colaboradores do BPF encontram-se ainda obrigados ao conhecimento e escrupuloso cumprimento das restantes disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente, das normas, instruções e orientações emanadas pelas Autoridades de Supervisão, bem como das orientações e regulamentos internos estabelecidos pelo BPF.

Artigo 3.º – Objetivos

O Código de Conduta visa:

a) Definir, concretizar e promover uma cultura de integridade no relacionamento entre o BPF e as várias partes interessadas, observando as melhores práticas ao nível de governo societário e a plena observância de princípios éticos e deontológicos;



- b) Assegurar o cumprimento, pelo BPF, das normas legais, regulatórias, éticas e deontológicas aplicáveis ao BPF, contribuindo para uma cultura organizacional sólida, bem como para o desenvolvimento das melhores práticas de governo societário e de conduta ética, reduzindo a exposição a diversos riscos, nomeadamente operacionais, reputacionais e de Compliance;
- c) Garantir a clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício da atividade, auxiliando a tomada de decisão face a dilemas éticos.

CAPÍTULO II – MISSÃO E VALORES

Artigo 4.º – Missão

1. O BPF tem por missão:

a) Apoiar o desenvolvimento da economia através da disponibilização de soluções de financiamento, nomeadamente por dívida, em condições de preço e prazo adequadas à fase de desenvolvimento de empresas e projetos, potenciando a capacidade empreendedora, o investimento e a criação de emprego e proporcionando ainda às empresas locais condições de financiamento equivalentes às melhores referências do mercado internacional, através da gestão de instrumentos de financiamento e partilha de riscos;

b) Apoiar o desenvolvimento da comunidade empresarial portuguesa, colmatando as falhas de mercado no acesso ao financiamento das empresas, com enfoque nas pequenas e médias empresas e *midcaps*, em particular ao nível da capitalização e do financiamento a médio e longo prazo da atividade produtiva.

2. A missão do BPF prevê, ainda, entre outros, apoiar o desenvolvimento de *start-up's*, projetos de investigação e desenvolvimento, transição digital, empreendedorismo, inovação e aumento de escala de empresas inovadoras, inteligência artificial, conectividade digital, transportes e mobilidade, neutralidade carbónica, economia circular, transição energética, projetos no setor de investimento social, tendo como função supletiva e/ ou complementar aos bancos comerciais.

3. O BPF, executa ao abrigo dos contratos de mandato conferidos pelo Estado Português, através da Direção-Geral do Tesouro e Finanças, os mandatos no âmbito da sua missão, e atua, ainda, como Agência de Crédito à Exportação.

4. Na prossecução da sua missão, o BPF irá atuar ao longo de 3 pilares: crescimento, sustentabilidade e estabilidade.

Artigo 5.º – Valores

A atividade do BPF e a conduta dos seus Colaboradores pautam-se pelos seguintes valores fundamentais:

a) **Interesse Público**, subordinação ao interesse público, atuando com elevada competência técnica, no cumprimento dos normativos e orientações em vigor;

c) **Transparência**, prestando serviços e comunicando externa e internamente, de forma verdadeira, clara e objetiva;



d) Integridade, cumprindo escrupulosamente as disposições legais, regulamentares e contratuais, respeitando os valores éticos e obedecendo às normas de conduta em vigor;

e) Profissionalismo, de modo a prestar o melhor serviço às suas contrapartes e a estabelecer relações com todos, com elevada competência técnica, rigor e diligência;

g) Responsabilidade, perante as várias partes interessadas e a sociedade, com enfoque no envolvimento em programas e iniciativas de responsabilidade social, de desenvolvimento sustentável e de literacia financeira;

h) Cultura de risco e rigor, assegurando o cumprimento das melhores práticas na gestão do risco, reforçando a confiança das contrapartes, do mercado e dos acionistas;

i) Inovação, apostando no progresso tecnológico, quer no Grupo BPF, quer nas suas contrapartes;

b) Rendibilidade, assegurando as condições de remuneração adequadas dos capitais públicos, tendo por base os objetivos que lhe foram fixados como Banco Promocional.

CAPÍTULO III – PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

Artigo 6.º – Princípios Gerais de Atuação

1. O BPF e os seus Colaboradores desenvolvem a sua atividade e funções no respeito por elevados princípios éticos e deontológicos, orientando a sua conduta pelos valores fundamentais, nas relações com os Clientes e demais partes interessadas (Colaboradores, Acionistas, Fornecedores, Autoridades Oficiais e de Supervisão, outras Instituições e a Comunidade).

2. Os órgãos de administração e fiscalização, bem como os diretores das unidades de estrutura, promovem a divulgação e o cumprimento do Código de Conduta, no âmbito das suas respetivas competências.

Artigo 7.º – Cumprimento

1. O BPF pauta o desenvolvimento da sua atividade por uma gestão exemplar e disciplinada e por um controlo adequado e eficiente de todas as suas áreas de negócio, assegurando, para o efeito, adequados sistemas internos de validação e de verificação do cumprimento de obrigações legais, regulamentares e de conduta (*compliance*).

2. As atividades do BPF e as suas práticas cumprem não só a legislação, regulamentação e orientações aplicáveis, como também as regras de ética e conduta e outras normas por si adotadas.

Artigo 8.º – Segredo Profissional

1. O relacionamento do BPF com as suas contrapartes pauta-se pela observância de uma estrita confidencialidade, no cumprimento dos deveres legais estabelecidos em matéria de segredo e proteção de



dados que sobre si impendem, nomeadamente de não revelar ou utilizar informações sobre factos ou elementos àqueles respeitantes, a não ser mediante autorização expressa dos mesmos ou quando a lei obrigue.

2. Assim, os Colaboradores devem guardar, proteger e preservar, sob rigoroso sigilo:

a) Tudo o que respeite a nomes de contrapartes, fornecedores bem como às operações financeiras;

b) Os factos ou elementos respeitantes à vida da instituição, designadamente os factos e informações não publicadas ou, por qualquer modo, divulgadas pelos órgãos competentes;

c) Os factos ou informações cujo conhecimento lhes advenha do desempenho das respetivas funções.

3. Nos contactos com as contrapartes e com o mercado em geral e sem prejuízo do dever de sigilo, os Colaboradores atuam com a máxima discrição e particular prudência, tanto na forma e conteúdo, como nos meios utilizados para a transmissão de informações sobre outras empresas e contrapartes.

4. O dever de segredo profissional abrange toda a informação sobre a atividade do BPF, incluindo, nomeadamente, informação de contrapartes, contratos, informação dos Colaboradores e outros stakeholders, bases de dados, sistemas, organização e metodologias, custos, e estratégias e, nos casos em que seja utilizado o conhecimento que os Colaboradores tenham desses assuntos dadas as suas funções no BPF.

5. O dever de segredo profissional que impende sobre os Colaboradores não cessa com o termo das funções ou dos serviços prestados.

Artigo 9.º – Independência entre Interesses

Os Colaboradores do BPF evitam situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, estando adstritos ao dever de respeitar a independência entre:

a) Os interesses do BPF e os das contrapartes;

b) Os interesses do BPF e os dos acionistas;

c) Os interesses do BPF e os dos fornecedores;

d) Os interesses do BPF e os das partes relacionadas;

e) Os seus interesses pessoais e os das contrapartes;

f) Os interesses das contrapartes entre si;

g) Os interesses de duas ou mais contrapartes às quais o BPF presta o mesmo serviço;

h) Os seus interesses pessoais e os dos fornecedores e parceiros comerciais;

i) Os seus interesses pessoais e os do BPF.

Artigo 10.º – Competência e Diligência

1. Os Colaboradores do BPF:



- a) Garantem às contrapartes e às autoridades competentes, no exercício das suas atribuições profissionais, ressalvado o dever de sigilo, uma resposta rigorosa, oportuna e completa;
 - b) Comportam-se de forma a manter e reforçar a confiança das contrapartes e de todo o Grupo BPF, contribuindo, de forma eficaz, para a sua boa imagem;
 - c) Agem de forma objetiva, responsável e com bom senso, em todas as circunstâncias;
 - d) Atuam de boa-fé, com isenção, responsabilidade e rigor, sem deformar os factos ou a realidade;
 - e) Têm em conta as expectativas das contrapartes e do público em geral relativamente à sua conduta, dentro de padrões éticos do BPF e dos que sejam genérica e socialmente aceites;
 - f) Zelam pela conservação e utilização funcionalmente adequada dos recursos que lhes são disponibilizados, não fazendo uso abusivo do património do BPF;
 - g) Gerem a sua situação financeira e patrimonial, bem como a sua conduta pessoal de forma especialmente responsável, evitando o comprometimento dos seus deveres de competência e diligência e obstando a qualquer impacto negativo na sua vida profissional por comportamentos que possam vir a constituir qualquer tipo de adição, bem como por situações de sobre-endividamento ou incumprimento de operações de crédito.
2. Sem prejuízo dos princípios constitucionalmente consagrados da liberdade de expressão e dos direitos das estruturas de trabalhadores, os Colaboradores devem abster-se de contactos com os meios de comunicação social sobre assuntos relativos à vida do BPF ou de Entidades do Grupo sem que estejam devidamente autorizados.
3. O BPF promove a valorização profissional dos seus Colaboradores, disponibilizando diferentes possibilidades de formação pessoal e profissional, tendo em vista o desenvolvimento e reforço de competências.

Artigo 11.º – Cultura de Gestão Prudente de Riscos

- 1. A avaliação e a gestão de riscos relativos à atividade do BPF são realizadas através de uma gestão prudente dos riscos, no estrito respeito pelas correspondentes normas internas e por todas as disposições legais e regulatórias aplicáveis.
- 2. Os Colaboradores do BPF subordinam as suas apreciações e decisões a critérios de rigor que visem uma gestão competente e prudente de riscos e a tomada de decisão, informada, fundamentada e que integre um amplo conjunto de perspetivas, no estrito respeito pelas correspondentes normas internas e por todas as disposições legais e regulamentares, incluindo as emanadas por Entidades de Supervisão.
- 3. Os Colaboradores do BPF adotam comportamentos consonantes com os níveis de tolerância ao risco definidos pela instituição.

Artigo 12.º – Informação

O BPF disponibiliza informação sobre a sua atividade, nomeadamente no que respeita à sua situação económica, financeira ou patrimonial, bem como sobre as matérias respeitantes ao seu governo societário, de forma verdadeira, clara, relevante e atualizada, nos termos em que se encontra obrigado.



Artigo 13.º – Publicidade e Marketing

1. O BPF disponibiliza informação sobre os seus produtos, serviços e respetivos custos, redigida de forma clara, correta, segura e acessível.
2. As ações de publicidade e de marketing, levadas a cabo pelo BPF que incidam sobre as suas atividades, produtos e/ou serviços, são implementadas no respeito por todas as regras legais e regulamentares em vigor, bem como pelos princípios da identificação, veracidade, transparência, equilíbrio e clareza.

Artigo 14.º – Melhores Práticas

As atividades do BPF assentam nas melhores práticas bancárias e financeiras e no conhecimento das políticas públicas de promoção do crescimento e emprego, das suas contrapartes, das suas necessidades, das suas capacidades e do seu potencial.

Artigo 15.º – Proteção de Dados

O BPF respeita criteriosamente as normas legais e as orientações das autoridades de controlo competentes em matéria de proteção das pessoas singulares no que se refere ao tratamento dos seus dados pessoais, à livre circulação desses dados, aos princípios e deveres a observar no seu tratamento e ao exercício dos direitos pelos seus titulares neste âmbito.

Artigo 16.º – Regras de Funcionamento

O BPF emprega todos os esforços no sentido de assegurar que, durante o período normal de funcionamento e salvo razões de força maior, nenhuma atividade ou função fique inacessível, inativa ou com capacidade de resposta significativamente diminuída.

Artigo 17.º – Medicina Ocupacional, Higiene e Segurança no Trabalho

O BPF cumpre as normas de medicina ocupacional, higiene e segurança no local de trabalho, estando os Colaboradores adstritos ao dever de cumprimento das leis, regulamentos e normas internas sobre esta matéria.

Artigo 18.º – Relações com as Autoridades

Os Colaboradores do BPF colaboram com as Autoridades Oficiais e de Supervisão, de acompanhamento e monitorização ou de controlo, dentro do âmbito do seu conhecimento pessoal e da sua esfera de atividades e de competências, respondendo com diligência e completude a todas as suas solicitações.

Artigo 19.º – Relações com Fornecedores, Agentes, Intermediários e Parceiros

1. A aquisição de bens e serviços pelo BPF e o relacionamento com fornecedores, agentes, intermediários e parceiros pautam-se por princípios de eficácia, operacionalidade, economia, sendo assegurada a transparência, isenção, igualdade de oportunidades e equidade no relacionamento com as diversas contrapartes.



2. O BPF promove junto dos seus fornecedores, agentes, intermediários e parceiros a obrigatoriedade de manter a confidencialidade da informação sigilosa.
3. O BPF adota instrumentos, nomeadamente contratuais, que evidenciam o compromisso dos seus fornecedores, e outras contrapartes, para com os princípios éticos e boas práticas empresariais que subscreve.

Artigo 20.º – Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável

1. O BPF desenvolve a sua atividade de acordo com princípios e melhores práticas internacionais no domínio da Responsabilidade Social, respeitando e cumprindo compromissos de gestão em matéria de contribuição para o desenvolvimento sustentável, do ponto de vista económico, social e ambiental.
2. O BPF compromete-se a respeitar os Direitos Humanos, internacionalmente reconhecidos, conforme previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no desenvolvimento das suas relações com Colaboradores, Fornecedores, Agentes, Intermediários e Parceiros.

Artigo 21.º – Não Discriminação e Igualdade de Tratamento

1. No âmbito da atividade do BPF não é permitida a prática de quaisquer atos discriminatórios assentes em critérios como etnia, sexo, identidade de género, orientação sexual, religião, credo, cultura, nacionalidade, incapacidade, deficiência, orientação política ou ideológica, instrução, estado civil ou outros, aceitando e respeitando o direito à diferença.
2. Os Colaboradores do BPF devem atuar com cortesia, tolerância e respeito e abster-se de qualquer comportamento que possa ser tido como ofensivo.
3. O BPF promove o respeito mútuo e a igualdade de tratamento e de oportunidades entre todos os Colaboradores, valorizando a diversidade dentro da organização.

Artigo 22.º – Assédio no Trabalho

1. O BPF rejeita qualquer comportamento abusivo que tenha por objetivo ou efeito perturbar ou constranger uma pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O BPF rejeita, igualmente, qualquer comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido no número anterior.



CAPÍTULO IV - NORMAS DE CONDUTA PROFISSIONAL

Artigo 23.º – Normas Gerais

1. Os Colaboradores do BPF procedem com diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito dos interesses que lhe estão confiados.
2. Os Colaboradores desempenham as suas funções, qualquer que seja o tipo, cumprindo as disposições legais e regulamentares aplicáveis, bem como o normativo interno, designadamente o Código de Conduta.

Artigo 24.º – Liberalidades, Ofertas e Benefícios

1. Não é permitida a aceitação ou oferta, direta ou indiretamente, de quaisquer vantagens, incluindo empréstimos, presentes, convites, hospitalidade ou outros benefícios ou favores de ou a pessoas com as quais os Colaboradores se relacionem, por força e no exercício da sua atividade profissional.
2. A aceitação de ofertas e benefícios é expressamente proibida, caso os interesses do BPF possam ser afetados, ou a independência profissional dos seus Colaboradores possa ser colocada em causa.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a aceitação de ofertas e de outros benefícios será permitida, caso sejam preenchidas as seguintes condições:
 - a) A aceitação de ofertas de valor meramente simbólico conforme os usos sociais, como sejam, por exemplo, os presentes natalícios e de outras datas festivas, que não configure a aceitação de vantagens económicas;
 - b) Os objetos e brindes promocionais de escasso valor e os convites que não excedam os limites considerados aceitáveis pelos usos sociais;
 - c) As ofertas que excedam este montante e que não possam ser recusadas no âmbito do relacionamento comercial, deverão ser doadas a instituições de caridade.
4. As exceções elencadas no número anterior não poderão exceder um valor comercial superior a €150,00 (cento e cinquenta euros), cumulativamente no prazo de um ano quando se trate, direta ou indiretamente, do mesmo ofertante e devem ser comunicadas ao superior hierárquico.
5. Para garantir que os Colaboradores não se encontram acidentalmente numa posição questionável ou repreensível em relação ao exercício das suas funções no BPF, deverão os mesmos antecipadamente consultar a Direção de Conformidade relativamente às ofertas, convites, ou outra qualquer abordagem por parte de pessoas com as quais os Colaboradores se relacionem, por força e no exercício da sua atividade profissional.

Artigo 25.º – Conflitos de Interesses e Transações com Partes Relacionadas

1. Os Colaboradores não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa operações, contratos ou outros atos em que sejam direta ou indiretamente interessados os próprios, os seus cônjuges, parentes e afins (pais, filhos, irmãos, primos, cunhados, sogros, avós e netos), ou pessoas que com eles vivam em união de facto ou economia comum, ou pessoas com estreita relação, ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que aqueles detenham, direta ou indiretamente, qualquer



interesse. Relativamente aos membros da Comissão Executiva aplica-se, ainda, o previsto no artigo 9º da Lei 52/2019, de 31 de julho.

2. Sempre que ocorra qualquer situação, relacionada com um Colaborador ou com o seu património, que seja suscetível de pôr em causa o normal cumprimento dos seus deveres ou o desempenho objetivo e efetivo das suas funções, no interesse do BPF ou das suas contrapartes, o Colaborador dará imediato conhecimento do facto à estrutura hierárquica. Tratando-se do Presidente do Conselho de Administração ou do Presidente da Comissão Executiva, a comunicação será ao Presidente da Comissão de Auditoria. Tratando-se do Presidente da Comissão de Auditoria, a comunicação será aos restantes membros deste órgão. No que toca aos restantes membros do Conselho de Administração, da Comissão de Auditoria e da Comissão Executiva, a comunicação será efetuada ao Presidente do órgão em causa. Deverão, ainda, os Colaboradores, se entenderem encontrar-se na situação descrita, subscrever uma declaração de conflito de interesses que se encontra anexa à Política de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses dos Colaboradores e Órgãos Sociais.

3. Os Colaboradores não podem intervir, fora do âmbito profissional, em assuntos de terceiros que tenham como contraparte as Entidades do Grupo BPF.

4. A prevenção e gestão de conflitos de interesses deverá respeitar, escrupulosamente, as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis, bem como as políticas internas do BPF.

5. Todos os Colaboradores do BPF devem assinar declaração de tomada de conhecimento, aquando da sua admissão, conforme Anexo I ao presente Código de Conduta.

6. De forma a prevenir a ocorrência de transações indevidas, as transações em que o BPF participa e que envolvam partes relacionadas devem cumprir, cumulativamente, os requisitos previstos na legislação e regulamentação e orientações aplicáveis e no normativo interno do BPF.

Artigo 26.º – Atividades Externas

1. Dado o elevado grau de responsabilidade e exigência das funções individuais de cada Colaborador, bem como o rigor e transparência das decisões subjacentes à atividade do BPF, a prestação de trabalho deverá ser, por regra, exercida em regime de exclusividade, incluindo os membros da Comissão Executiva, mas não os membros não executivos dos órgãos do Grupo BPF.

2. Os Colaboradores não podem exercer atividades exteriores ao BPF, remuneradas ou não, que sejam incompatíveis com a sua atividade no BPF, nomeadamente, por:

a) Comprometerem o rigoroso cumprimento do respetivo horário de trabalho;

b) Envolverem, direta ou indiretamente, uma relação comercial com o Grupo BPF, nomeadamente a elaboração de estudos e pareceres ou o apoio técnico relacionado com todas e quaisquer relações, parcerias e/ou colaborações levadas a cabo pelo mesmo;

3. Qualquer situação de acumulação de funções profissionais, esporádica ou permanente, exercida no Grupo BPF, com funções ou atividades não relacionadas com a mesma, devem necessariamente ser comunicadas e autorizadas previamente, conforme Política de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses dos Colaboradores e Órgãos Sociais. A acumulação de funções dos membros do Conselho de Administração requer autorização prévia do Banco de Portugal, devendo integrar o processo de *Fit & Proper*. A acumulação de funções dos membros da Comissão Executiva segue, ainda, os princípios



estabelecidos no artigo 20º do Estatuto do Gestor Público, previsto no Decreto-Lei nº 71/2007, de 27 de março, na redação em vigor, bem como no artigo 6º da Lei 52/2019, de 31 de julho, na redação em vigor.

Artigo 27.º – Proibição do Uso Ilegítimo de Informação Privilegiada

1. Os Colaboradores devem abster-se da utilização abusiva da informação confidencial a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou por virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das suas funções.
2. O disposto no número anterior vigora até ao momento em que a informação seja do conhecimento público.

Artigo 28.º – Controlo Interno

1. A atividade do BPF encontra-se sujeita a rigorosos mecanismos de controlo interno.
2. O BPF fomenta uma cultura que promove uma atitude positiva e construtiva perante a gestão de risco e a conformidade dentro da instituição, bem como uma moldura de controlo interno acessível e robusta.

Artigo 29.º – Fiscalidade

Na realização de operações e na prestação de serviços suscetíveis de produzirem efeitos fiscais, os Colaboradores respeitam escrupulosamente o disposto na lei e regulamentos, evitando associar o BPF a situações que sejam suscetíveis de configurar infrações de natureza fiscal.

Artigo 30.º – Prevenção do Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo

1. Para efeitos da prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, o BPF dispõe de um adequado normativo interno que tem como objetivo promover e implementar uma cultura organizacional orientada para o cumprimento das obrigações legais, regulamentares, melhores práticas internacionais, assim como, para o cumprimento das sanções e medidas restritivas emanadas pelas organizações internacionais que vinculam o estado português, contribuindo assim para que os órgãos de gestão, a estrutura organizativa, dirigentes e demais colaboradores cumpram integralmente a legislação, regras, códigos e normativos externos e internos em vigor, no sentido de proteger e salvaguardar a reputação e o bom nome do BPF e minimizar o risco de incorrer em sanções legais.
2. Os Colaboradores do BPF estão vinculados ao cumprimento rigoroso dos deveres consagrados no ordenamento jurídico vigente, designadamente o dever de identificação e diligência relativo ao conhecimento das relações de negócio estabelecidas com as suas contrapartes, o de conservação dos documentos e o de comunicação tempestiva das operações potencialmente suspeitas de se encontrarem relacionadas com a prática do crime de branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo.

Artigo 31.º – Corrupção

1. O BPF rejeita ativamente todas as formas de corrupção, não devendo os seus Colaboradores envolver-se em situações propiciadoras de atos suscetíveis de associação a este fenómeno.



2. O BPF dispõe de um Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, que visa essencialmente identificar as situações potenciadoras de riscos de corrupção e ou de infrações conexas, elencando medidas preventivas e corretivas que minimizem a probabilidade de ocorrência do risco e definindo a respetiva metodologia de monitorização.

3. São identificados no Anexo II ao presente código as sanções disciplinares e sanções criminais a que os Colaboradores ficam sujeitos quando associados a atos de corrupção e infrações conexas.

Artigo 32.º – Participação de Irregularidades

1. O BPF dispõe de canais específicos, independentes e anónimos de participação de irregularidades, nomeadamente de denúncia de atos de fraude, corrupção, conflito de interesses e duplo financiamento, entre outras.

2. Os Colaboradores que, por virtude da função que exerçam, tomem conhecimento de qualquer irregularidade, devem participar tal facto à Comissão de Auditoria, através dos canais disponibilizados para o efeito.

Artigo 33.º – Gestão de Reclamações

1. As reclamações recebidas deverão ser transmitidas à Comissão Executiva ou ao órgão indicado para o efeito no Normativo Interno em vigor.

2. Compete ao órgão responsável pelo processo de acompanhamento das reclamações, informar periodicamente o Conselho de Administração relativamente ao número de total de reclamações recebidas, tipo e conteúdo, e medidas adotadas para gerir as situações detetadas.

3. O órgão responsável pelo tratamento das reclamações toma, ainda, as medidas que tiver por convenientes para que as mesmas sejam apreciadas e para que seja transmitida a devida resposta ao reclamante.

CAPÍTULO V - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Artigo 34.º – Acompanhamento e Aplicação do Código

1. Os pedidos de esclarecimento de dúvidas na interpretação ou aplicação do Código de Conduta deverão ser dirigidos à Função *Compliance*, que ajuizará da necessidade de intervenção de outras Unidades de Estrutura do BPF.

2. A Função *Compliance* promove a divulgação do Código de Conduta, a sensibilização a formação de todos, o acompanhamento da sua aplicação e a respetiva atualização, em colaboração com as diversas Unidades de Estrutura do BPF e com os Colaboradores.



3. Cabe ao Conselho de Administração assegurar que, para efeitos do disposto nos pontos 2. e 4. do artigo 2º, acima, o presente Código de Conduta é divulgado a todos os órgãos do Grupo BPF, bem como das suas subsidiárias e participadas nas quais exerce influência significativa.

Artigo 35.º – Cumprimento do Código de Conduta

1. O presente Código de Conduta é parte integrante do sistema de normas do BPF e o seu não cumprimento pelos Colaboradores é suscetível de constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que possa dar lugar.
2. Da violação das normas do presente Código, os Colaboradores podem, ainda, incorrer em responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, conforme Anexo II, bem como, em matéria de Prevenção Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Massa e Sanções e Medidas Restritivas.

Artigo 36.º – Aprovação, Revisão e Publicação

1. O presente Código de Conduta foi aprovado pelo Conselho de Administração do BPF, após parecer prévio da Comissão de Auditoria.
2. O mesmo será revisto pelo menos a cada dois anos, acolhendo os vários contributos e sugestões das diferentes Unidades de Estrutura e Colaboradores do BPF, carecendo de parecer prévio da Comissão de Auditoria. A revisão do Código de Conduta pode vir a ser antecipada, decorrente de alterações legislativas ou regulamentares e sempre que os Órgãos responsáveis assim o entenderem.
3. O Código de Conduta será objeto de publicação no sítio da internet do BPF, após 10 dias após aprovação.



Anexo I – Declaração de Tomada de Conhecimento

Identificação do Declarante

Nome: _____

Serviço/função: _____

Telefone: _____

Email: _____

Declaração:

Certifico por minha honra a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declaro que me comprometo a pautar a minha atuação em conformidade com os princípios e valores identificados no Código de Conduta do Banco Português de Fomento, S.A.

Declaro que li e compreendi o Código de Conduta do Banco Português de Fomento, S.A.

Data e assinatura: ___/___/___ _____



ANEXO II – SANÇÕES DISCIPLINARES E CRIMINAIS

Nos termos do disposto no Artigo 328.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.

No que diz respeito a sanções criminais, a violação de obrigações legais ou regulamentares podem ainda gerar responsabilidades criminais, nomeadamente, os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal e a seguir elencados:



Artigo 335.º

Tráfico de influência

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.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

Artigo 363.º

Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 368.º-A

Branqueamento

1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:

a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;

b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos



equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;

c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;

d) Associação criminosa;

e) Terrorismo;

f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;

g) Tráfico de armas;

h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;

i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;

j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;

k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;

l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;

m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.

2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

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 reação 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.

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 - A punição pelos crimes previstos nos n.ºs 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º



7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 - A pena prevista nos n.ºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.

10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

Artigo 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

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.

Artigo 373.º

Corrupção passiva

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.

Artigo 374.º

Corrupção ativa



1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
2. Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3. A tentativa é punível.

Artigo 374.º-A

Agravação

- 1 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.
- 2 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
- 3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º
- 4 - Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente atue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.
- 5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:
 - a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;
 - b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;
 - c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º
- 6 - Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:
 - a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;
 - b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou
 - c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º
- 7 - O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º
- 8 - São considerados titulares de alto cargo público:



- a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;
- b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;
- c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;
- d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;
- e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;
- f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.

Artigo 374.º-B

Dispensa ou atenuação de pena

1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:

- a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
- d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.

3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.

4 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.

5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

6 - A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.



Artigo 375.º

Peculato

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.

Artigo 376.º

Peculato de uso

1. O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
2. Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º

Participação económica em negócio

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.
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 encarregue de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.



Artigo 379.º

Concussão

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.

Artigo 382.º

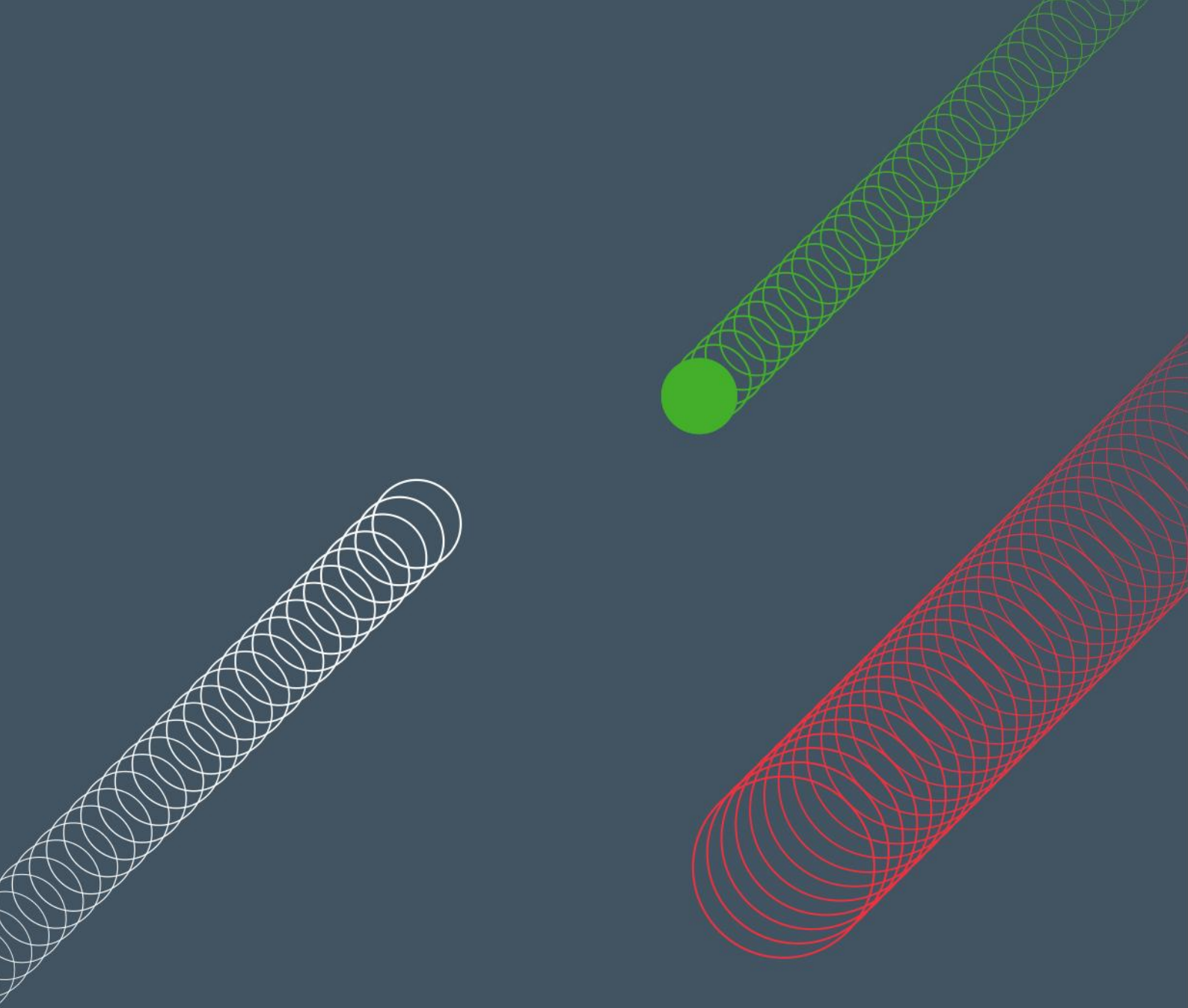
Abuso de poder

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.

Artigo 383.º

Violação de segredo por funcionário

1. O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.
2. Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
3. O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.



Banco Português
de Fomento

Rua Prof. Mota Pinto, 42F, 2º, Sala 211
4100-353 Porto
PORTUGAL

T (+351) 226 165 280
F (+351) 226 165 289

www.bpfomento.pt 