

CÓDIGO DE CONDUTA DO GRUPO SENSEA HOTELS

I. ENQUADRAMENTO LEGAL

O Grupo SENSEA Hotels, composto pelo Hotel Quinta do Furão, pelo Aqua Natura Bay, pelo Aqua Natura Madeira e pelo Studios by Aqua Natura Hotels (doravante designado apenas por “Grupo”), desenvolve a sua atividade económica no estrito respeito e rigoroso cumprimento das regras que resultam das Leis e Decretos-Lei emanados pelas autoridades portuguesas e europeias competentes e que se lhe aplicam diretamente. Pela sua relevância, destacam-se as que resultam dos seguintes diplomas legais em vigor:

- a. Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, sobre as Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública;
- b. Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, sobre Responsabilidade Penal por Crimes de Corrupção no Comércio Internacional e na Atividade Privada, dando cumprimento à Decisão Quadro n.º 2003/568/JAI, do Conselho, de 22 de julho, consequência da aplicação do RGPC anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro;
- c. Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, que estabelece as medidas de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo;
- d. Regime Geral da Prevenção da Corrupção (“RGPC”), anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, avocando o combate aos fenómenos de corrupção e infrações conexas estabelecidos no artigo 3.º do mesmo Anexo e zelando pela defesa da democracia, através de políticas e procedimentos que melhor o executem;
- e. Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, estabelecido pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, relativo à proteção das pessoas que denunciam ou divulgam uma infração;
- f. Código Penal português atualmente em vigor, consequência da aplicação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Em sintonia com o que vem sendo a prática legislativa dos países europeus, também Portugal veio dispondo no seu ordenamento jurídico de um vasto leque de crimes relativos à corrupção, quer no Código Penal (através da previsão de crimes como o recebimento indevido de vantagem, corrupção passiva, corrupção ativa, peculato, participação económica em negócio e concussão), quer em leis penais avulsas, como a que determina os crimes da responsabilidade de titulares de cargos políticos e a que prevê os crimes de corrupção cometidos no comércio internacional e na atividade privada.

Às medidas de repressão à corrupção enunciadas, acresce a necessidade de concretizar medidas que previnam a prática desses ilícitos e, é nesse sentido, que, em conformidade com o determinado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprovou em anexo o “Regime Geral de Prevenção da Corrupção” (adiante “RGPC”), o Grupo adota um **Programa de Cumprimento Normativo** com vista a prevenir, detetar e sancionar atos de Corrupção e Infrações conexas, levados a cabo, contra ou através do Grupo, o qual se rege e conta também com os seguintes elementos:

- a. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (adiante “PPR”);
- b. O presente Código de Ética e Conduta em matéria de prevenção da corrupção e infrações conexas (adiante “Código de Conduta”);
- c. Programa de Formação;
- d. Canal de Denúncia Interna.

II. PRÂMBULO

1.1. O Código de Ética e Conduta estabelece o conjunto dos princípios, valores e normas orientadoras que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores (as) em exercício de funções no Grupo, independentemente do cargo, da carreira e da categoria em que se encontrem integrados, no âmbito da ética profissional e prevenção da Corrupção e Infrações conexas, tendo sido aprovado e revisto pela Gerência em 3 de junho de 2024, conforme **Anexo I**.

1.2. Para efeitos do referido Código, considera-se:

- 1.2.1. “Código de Conduta” o conjunto de princípios que regem a atividade do Grupo e de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos membros dos órgãos do Grupo e por todos os seus colaboradores, entre si e com terceiros.
- 1.2.2. “Colaboradores(as) e Membros dos Órgãos” todos(as) os(as) colaboradores(as) do Grupo, incluindo os membros dos seus órgãos.
- 1.2.3. “Corrupção e Infrações Conexas” 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, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual. Ficam igualmente abrangidas as versões dos referidos diplomas em cada momento em vigor, bem como outros diplomas que no futuro venham a regular matérias que, pela sua natureza, se devam considerar abrangidas.
- 1.2.4. “Parceiros” os terceiros que ajam em nome do Grupo, os seus fornecedores e clientes.
- 1.3. Todos os colaboradores do Grupo e todos os colaboradores que venham a ser admitidos por contrato de trabalho, por contrato de estágio ou vínculo afim, são devidamente informados da existência de um **Programa de Cumprimento Normativo**, designadamente do Código de Ética e de Conduta, do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, do Programa de Formação e do Canal de Denúncia Interna.

Santana, 3 de junho de 2024.

A Gerência

ANEXO I

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DO GRUPO SENSА HOTELS

(Aprovado pela Gerência em 3 de junho de 2024)

PREÂMBULO

Na prossecução da sua atividade comercial, o Grupo SENSА Hotels (doravante designado apenas por “Grupo”), assume como seus um conjunto de valores e princípios éticos indissociáveis da sua cultura e identidade, que são incorporados no seu dia-a-dia por todos os colaboradores e membros dos órgãos sociais, nas relações entre si, com clientes, fornecedores e outros *stakeholders*.

O Grupo tem como missão oferecer e promover um serviço de alojamento turístico de qualidade e excelência aos seus hóspedes e um serviço de refeições que inclui a gastronomia típica da Ilha da Madeira e a valorização da sua costa norte, com consideração e conservação da sua natureza ímpar.

No desenvolvimento da sua atividade, o Grupo atua com base na premissa de melhorar os serviços turísticos prestados, maximizar o bem-estar dos seus hóspedes e as suas necessidades individuais, valorizar a comunidade local, a gastronomia regional e os seus costumes e tradições e contribuir para um ambiente sustentável, nomeadamente através da observância dos seguintes valores:

Qualidade, que se concretiza no compromisso assumido pelo Grupo de Garantia de Qualidade dos serviços prestados aos seus clientes e na manutenção de elevados padrões de qualidade.

Serviço, um espírito de serviço orientado para o cliente.

Rigor e transparência, acreditamos que estes valores devem estar presentes em toda e qualquer atuação de todos os que executam, de forma diária, a atividade do Grupo.

Responsabilidade, ética, moral e profissional.

Sustentabilidade, o Hotel Quinta do Furão que pertence ao Grupo segue uma política muito forte no que diz respeito à adoção das melhores práticas ambientais, uma vez que utiliza um sistema de aquecimento com recurso a painéis solares, um sistema de rega eficiente de “gota a gota”, possui 2.5 ha de vinhas totalmente biológicas destinadas à produção do vinho madeira, entre outras medidas já concretizadas e “amigas” do meio ambiente.

O presente Código de Ética e Conduta (adiante “Código de Conduta”) enforma o compromisso sério e sentido assumido pelo Grupo de garantir o cumprimento escrupuloso de todo o quadro legal em vigor, em matéria de prevenção de fenómenos de corrupção e outras infrações conexas, reprimindo veemente a prática de qualquer ato com esse cunho.

CAPÍTULO I

Âmbito de Aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais, colaboradores e prestadores de serviços do Grupo e das suas empresas, pelo que a inobservância das normas aqui previstas implicam a responsabilidade nos termos legalmente aplicáveis.

CAPÍTULO II

Princípios e Valores fundamentais

O presente Código de Conduta estabelece os princípios e normas orientadoras que pautam a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos/as os/as trabalhadores/as em exercício de funções no Grupo, independentemente do cargo, da carreira e da categoria profissional em que se encontram integrados, incluindo trabalhadores/as em estágio ou em período experimental, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.

No exercício das suas funções, os/as trabalhadores/as do Grupo devem orientar a sua conduta de acordo com princípios éticos e, em especial, devem ser observados os seguintes valores que norteiam a sua atividade:

- a. *Integridade*, traduzido num comportamento público e profissional pautado por elevados padrões éticos devendo os colaboradores do Grupo atuar, em toda e qualquer circunstância, com primazia da honestidade, da lealdade e da boa-fé, para com o Grupo, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, boa imagem e prestígio em todas as situações.
- b. *Objetividade*, traduzida no exercício das funções que lhes foram cometidas de forma isenta e imparcial, desprovido de interesses particulares, pressões ou influências internas ou externas;
- c. *Competência, qualidade e inovação*, correspondendo ao exercício de funções de forma tecnicamente adequada e responsável, orientado pelo rigor técnico, em conformidade com as políticas e normas aprovadas e internacionalmente reconhecidas, bem como pelas melhores práticas da profissão e por parâmetros de elevada qualidade e empenho em cultivar o permanente e sistemático conhecimento e atualização profissionais;
- d. *Responsabilidade*, firmando a sua conduta no exercício competente, zeloso e diligente das suas funções, com salvaguarda dos valores e da boa reputação do Grupo, orientada para a utilização racional dos recursos afetos à atividade desenvolvida pelo Grupo, abstendo-se da utilização de meios em proveito pessoal e/ou de terceiros;
- e. *Confidencialidade e sigilo profissional*, pautando a sua atividade pela máxima discrição e sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das respetivas funções ou em virtude desse exercício, devendo os/as trabalhadores/as observar parâmetros de adequação, necessidade e proporcionalidade no tratamento da informação a que acedam ou de que, por qualquer forma, tomem conhecimento e respeitar as disposições legais relativas à proteção de dados pessoais e as políticas e normas de segurança da informação. O dever de confidencialidade permanece durante a suspensão ou após a cessação do exercício de funções no Grupo;
- f. *Confiança*, adotando uma conduta profissional conforme com a missão e os valores do Grupo, agindo de forma leal, solidária e cooperante, em estrita observância pelos valores de igualdade e não discriminação, com respeito e verdade para com o Grupo, promovendo uma cultura de integridade, rigor e credibilidade no trabalho desenvolvido.

CAPÍTULO III

Normas gerais de conduta

1. Corrupção e Infrações Conexas

O Grupo não admite nenhum ato ilícito ou forma de corrupção, suborno ou infração conexa, de forma ativa ou passiva e outras formas de influência indevida, conforme previsto no art. 3.º do RGPC, anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, impondo o cumprimento rigoroso dos princípios e valores previstos no Capítulo II, em todas as suas relações internas ou externas com entidades privadas ou públicas. O crime de corrupção define-se como o recebimento indevido de uma vantagem, patrimonial ou não patrimonial, apenas conseguida em virtude do exercício de deveres funcionais. A corrupção pode ser ativa ou passiva, consoante a ação (ou omissão) seja praticada pela pessoa que corrompe, ou pela pessoa que se deixa corromper. Nos termos da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, o trabalhador do setor privado que praticar atos de corrupção, ativa ou passiva, poderá ser punido com pena de multa ou pena de prisão. No Grupo repudiamos veementemente qualquer uma destas práticas.

2. Limites na aceitação de ofertas

O Grupo e os seus colaboradores devem abster-se de receber, aceitar ofertas, pagamentos ou outros, de clientes ou fornecedores ou oferecer a terceiros, quaisquer tipo de gratificações, ofertas ou vantagens e, caso o façam, comprometem-se a respeitar os seguintes termos:

- a. As ofertas efetuadas a terceiros podem ser admitidas desde que não possam, razoavelmente, servir - ou ser interpretadas como tal - para a obtenção de vantagens ilegítimas na atividade empresarial e na medida em que não sejam feitas a título pessoal, mas segundo as vias normais estabelecidas;
- b. As ofertas recebidas de terceiros por qualquer colaborador, incluindo presentes de cortesia ou participação em eventos com componentes lúdicas que não sejam objetivamente criadoras de valor para o Grupo, deverão ser sempre comunicadas e discutidas com a Gerência para validação, podendo vir a ser recusadas.

3. Transações particulares efetuadas por colaboradores

Os colaboradores devem abster-se de participar ou manter quaisquer contratos ou transações em condições diferentes das que sejam condições normais de mercado com entidades com as quais o Grupo ou as outras empresas em relação de grupo mantenham relações comerciais, nomeadamente na negociação de empréstimos, obtenção de descontos, negociação de prazos de pagamento ou venda de bens ou serviços que possam interferir com relações institucionais ou comerciais com essas entidades.

4. Relacionamento com os clientes, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros

Os colaboradores devem assegurar elevados níveis de profissionalismo, respeito, honestidade, integridade, boa-fé e cortesia na relação e trato com os clientes, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros atuando de forma a proporcionar-lhes um serviço eficiente e de qualidade, facultando-lhes as informações sobre produtos, serviços e preços de que os mesmos carecem, de forma a apoiá-los no processo de decisão e assegurar:

- a. Que as condições de venda de produtos e serviços são claramente definidas de forma explícita e não ambígua;
- b. O cumprimento escrupuloso das condições acordadas com os clientes, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros quanto à qualidade dos produtos ou serviços, bem como quanto às garantias e acompanhamento do serviço prestado.

5. Relacionamento com a concorrência

No exercício da sua atividade, o Grupo desenvolve práticas concorrenciais rigorosas e leais nos seguintes termos:

- a. Devem observar as regras e critérios de mercado não viabilizando formas de concorrência desleal, nomeadamente a obtenção de informações comerciais através de meios ilegais, assegurando o respeito dos direitos de propriedade material e intelectual;
- b. Constitui dever dos colaboradores o reporte atempado à gerência quanto à ocorrência de qualquer situação anómala suscetível de poder comprometer o Grupo nos termos da alínea anterior.

6. Salvaguarda dos bens patrimoniais

Incumbe aos colaboradores assegurar a proteção e conservação do património físico e financeiro do Grupo, nos seguintes termos:

- a. Os recursos deverão ser utilizados pelos colaboradores de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos pelo Grupo;
- b. Os recursos não devem ser utilizados pelos colaboradores para fins pessoais, devendo as eventuais exceções ser expressamente autorizadas pela Gerência.

CAPÍTULO IV

Responsável pelo Cumprimento Normativo

Com vista a garantir o acompanhamento diário do Programa de Cumprimento Normativo, bem como o seu enriquecimento e desenvolvimento, o Grupo designa um Responsável pelo Cumprimento Normativo, que pode ser contactado, a todo o tempo, por colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros e outros que pretendam esclarecimentos sobre determinada situação ou sobre qualquer documento que faça parte do Programa de Cumprimento Normativo do Grupo. O Grupo certifica que o Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, colocando à sua disposição toda a informação interna, assim como os meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.

Para os efeitos do presente capítulo, o Responsável pelo Cumprimento Normativo designado pelo Grupo é **José Francisco Delgado Nunes** e pode ser contactado através do seguinte endereço de correio eletrónico: francisconunes@quintadofurao.com.

CAPÍTULO V

Canal de Denúncia Interna

O Grupo implementa um Canal de Denúncia Interna, ao abrigo do disposto no art. 8.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, acessível a qualquer colaborador, para reporte imediato, em qualquer circunstância, de uma violação ou suspeita de violação de preceitos legais, das regras estabelecidas neste Código, das políticas e procedimentos. O Canal de Denúncia garante a confidencialidade ou o anonimato, dentro dos limites permitidos por lei e assegura que o reporte de situações de ilegalidade e/ou incumprimento é tratado de forma isenta. O Grupo acautela a proteção e não discriminação, não sendo tolerados

quaisquer atos de repreensão e retaliação contra aqueles que, de boa-fé, reportem práticas inadequadas, adotando para o efeito uma Política de Não Retaliação. O Canal de Denúncia Interna do Grupo está disponível em estrada da Quinta do Furão nº 6, 9230-082 Santana, com Francisco Nunes.

CAPÍTULO VI

Sanções pelo incumprimento

Assumindo o compromisso sério e rigoroso de cumprimento do estipulado no presente Código de Conduta e demais exigências legais e de acordo com os seus valores e princípios, o Grupo pune o incumprimento das normas do presente Código com as seguintes sanções, sem prejuízo da responsabilidade civil e/ou financeira a que haja lugar:

a. Os Colaboradores do Grupo, com vínculo laboral, constituindo a violação deste Código uma infração disciplinar, sujeitando-os, dessa forma, ao correspondente procedimento disciplinar, conforme estabelecido no artigo 328.º do Código do Trabalho.

Podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- i. Repreensão;
 - ii. Repreensão registada;
 - iii. Sanção pecuniária que, se aplicada ao 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;
 - iv. Perda de dias de férias, não podendo pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
 - v. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, não podendo exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias;
 - vi. Despedimento sem indemnização ou compensação.
- b. Aos membros dos órgãos sociais do Grupo, pelas violações perpetradas ao presente Código, cabe ao Responsável pelo Cumprimento Normativo avaliar a situação ocorrida e propor ao Grupo a adoção das medidas que entenda ajustadas.

À responsabilidade *supra* descrita pode acrescer, se verificados os respetivos pressupostos legalmente exigíveis, a responsabilidade criminal e/ou contraordenacional, conforme previsto nos diplomas legais aplicáveis.

No que diz respeito à responsabilidade criminal e, dando cumprimento ao disposto no artigo 7.º, n.º 2 do RGPC, anexo ao Decreto-Lei n.º 109.º-E/2021, de 9 de dezembro, apresentam-se *infra* as sanções criminais relativas a atos de corrupção e infrações conexas.

Crime	Sanção
<p>Corrupção ativa:</p> <p>1) Quando alguém, por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim de conseguir um qualquer ato ou omissão contrário aos deveres do cargo, sendo a tentativa punível; ou</p> <p>2) Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p>	<p>1) Artigo 374.º do Código Penal: pena de prisão de 1 a 5 anos.</p> <p>2) Artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa.</p> <p>Contudo, se a conduta visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros: pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias.</p>
<p>Corrupção passiva:</p> <p>O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou</p>	<p>Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril: pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias. Todavia, se o ato ou omissão for idóneo a causar uma</p>

<p>para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p>	<p>distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros: pena de prisão de 1 a 8 anos.</p>
<p>Oferta indevida de vantagens: Quando alguém, 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 dela.</p>	<p>Artigo 372.º do Código Penal: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias.</p>
<p>Tráfico de influência: Quando alguém, 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.</p>	<p>Artigo 335.º do Código Penal: pena de prisão entre 1 e 5 anos ou pena de multa.</p>
<p>Branqueamento: Quando alguém: a) converte, transfere, auxilia ou facilita alguma operação de conversão ou transferência de vantagens – obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente – provenientes da prática de um determinado conjunto de crimes precedentes, com o objetivo de dissimular a origem ilícita dessas vantagens, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal; ou b) oculta ou dissimula a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens provenientes da prática</p>	<p>Artigo 368.º-A do Código Penal: pena de prisão até 12 anos e pena de multa.</p>

de crimes precedentes, ou dos correspondentes direitos.

Consideram-se crimes precedentes:

- a) Lenocínio;
- b) Abuso sexual de crianças ou de menores dependentes;
- c) Extorsão;
- d) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;
- e) Tráfico de armas;
- f) Tráfico de órgãos ou tecidos humanos;
- g) Tráfico de espécies protegidas;
- h) Fraude fiscal;
- i) Tráfico de influência;
- j) Corrupção;
- k) Peculato;
- l) Participação económica em negócio;
- m) Administração danosa em unidade económica do sector público;
- n) Fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito;
- o) Infrações económico-financeiras cometidas de forma organizada, com recurso à tecnologia informática;
- p) Infrações económico-financeiras de dimensão internacional ou transnacional;
- q) Venda, circulação ou ocultação de produtos ou artigos contrafeitos;
- r) Crimes puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis

<p>meses ou de duração máxima superior a cinco anos.</p>	
<p>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção: Quem obtiver subsídio ou subvenção: a) fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) omitindo, 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.</p>	<p>Artigo 36.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro: pena de prisão de 1 a 5 anos e pena de multa de 50 a 150 dias. Porém, nos casos particularmente graves (quem: 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): pena de prisão de 2 a 8 anos. Acresce ainda que 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.</p>
<p>Fraude na obtenção de crédito: Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou</p>	<p>Artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro: pena de prisão até 3 anos e multa até 150 dias. Todavia, se obtiver crédito de valor consideravelmente</p>

<p>importantes para a decisão sobre o pedido; utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido.</p>	<p>elevado: a pena poderá elevar-se até 5 anos de pena de prisão e até 200 dias de multa. Acresce que se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a sua dissolução.</p>
--	--

CAPÍTULO VII

Disposições finais

1. Formação

O Grupo ministra formação interna que permite aos dirigentes e colaboradores compreender o conteúdo de todos os documentos que integram o Programa de Cumprimento Normativo, assim como as funções do Responsável pelo Cumprimento Normativo, em conformidade com o disposto nos artigos 5.º, n.º 1 e 9.º do RGPC.

2. Interpretação

Relativamente à interpretação do presente Código, sempre que algum colaborador tiver dúvidas sobre a aplicação e/ou interpretação do Código de Conduta, assim como das políticas e dos procedimentos relacionados, deve colocá-las ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, que as analisa e emite um parecer de esclarecimento, se considerar necessário. Em todo o caso, nenhuma disposição do presente Código deve ser interpretada no sentido de restringir os direitos ou interesses legalmente protegidos de todos os cidadãos, de afetar as condições do respetivo exercício ou de diminuir o seu âmbito de proteção.

3. Monotorização

De acordo com o disposto no artigo 7.º, n.º 3, do RGPC, o Responsável pelo Cumprimento Normativo do Grupo elabora, por cada infração cometida ao Código de Conduta, um

Relatório de onde consta a identificação das regras violadas e a sanção aplicada, descritas no Capítulo VI sob a epígrafe “Sanções pelo Incumprimento”.

4. Revisão

O conteúdo deste Código é revisto, pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, a cada **três** anos para que haja lugar a uma constante atualização, de acordo com as melhores práticas, com vista a uma melhoria constante, de acordo com o disposto no artigo 7.º, n.º 4 do RGPC. Do mesmo modo, será ainda revisto sempre que se opere alguma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária do Grupo que justifiquem a sua revisão. Após cada revisão, se se verificar alguma alteração, ainda que mínima, deve dar-se a devida publicidade conforme descrito abaixo em “Publicitação”, no prazo de 10 dias a contar da sua revisão.

5. Publicitação

O Código de Conduta está acessível para consulta, a qualquer interessado, através da página oficial na Internet do Grupo em <https://www.sensahotels.com>

6. Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia 3 de junho de 2024, que é também a data da sua aprovação.