

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

1. INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (“**PPR**”) foi elaborado nos termos e para os efeitos do disposto no Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 20 de dezembro (“**RGPC**”), integrando o Programa de Cumprimento Normativo adotado pela Organon Portugal, Sociedade Unipessoal, Lda. (“**Organon Portugal**”), com o objetivo de prevenir, detetar e sancionar eventuais atos de Corrupção e Infrações Conexas levados a cabo contra ou através da Organon Portugal no âmbito da sua atividade.

Tendo por base os compromissos de integridade corporativa, ética e transparência que pautam a atividade do Grupo Organon, o presente PPR assume-se como uma concretização destes valores no âmbito da realidade específica da Organon Portugal. Sem prejuízo da aplicação de determinados procedimentos específicos, a Organon Portugal e os seus colaboradores estão sujeitos ao cumprimento das diversas normas e Políticas do Grupo Organon, comprometendo-se com os mais altos padrões de ética e responsabilidade empresarial em todas as vertentes da sua atividade.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente PPR incide sobre todas as áreas de atuação da Organon Portugal e respetivos processos, abrangendo todos os departamentos da organização e respetivos colaboradores, no âmbito das suas competências e responsabilidades organizacionais e funcionais, externas e internas.

3. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANON

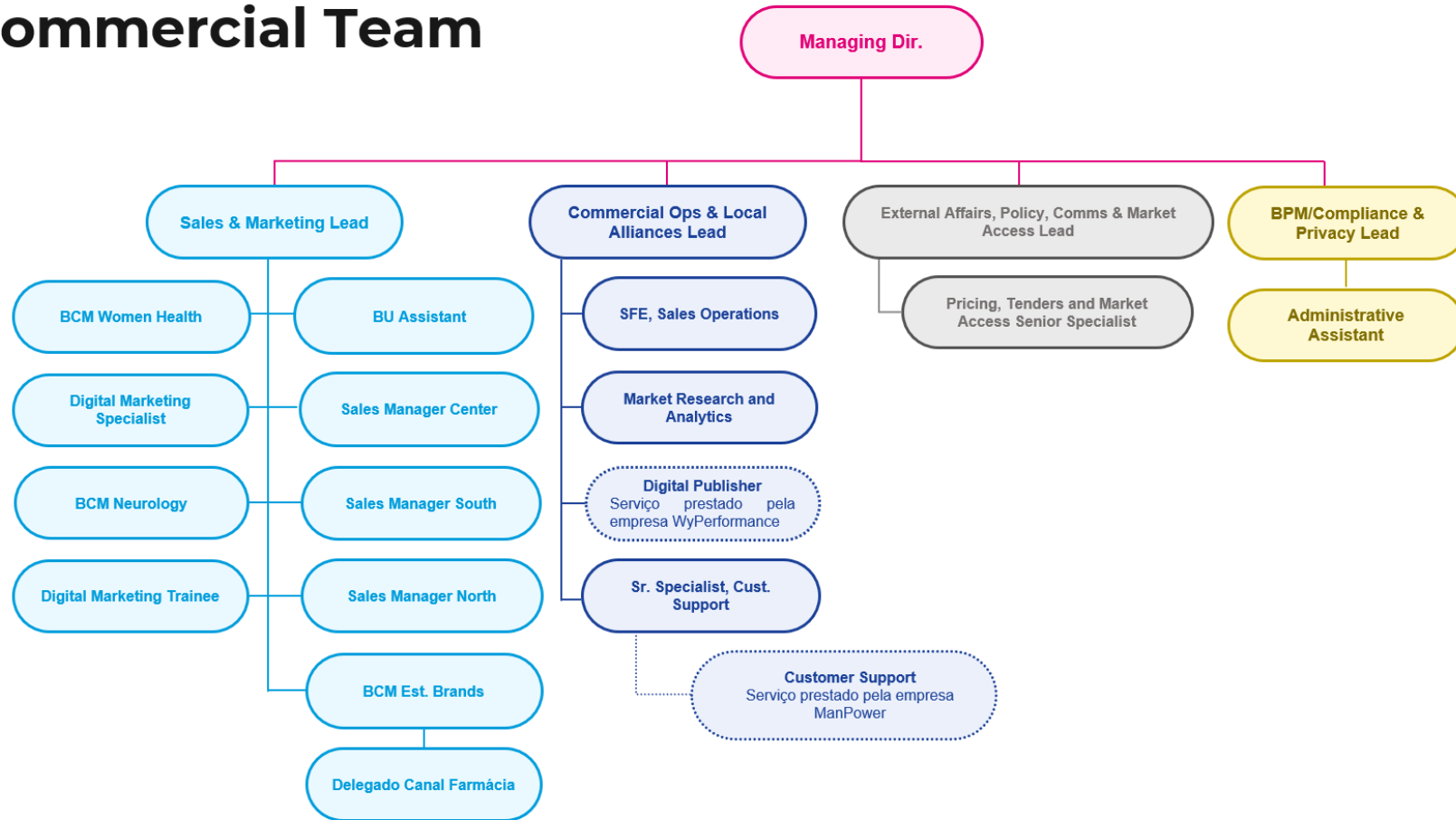
A Organon é uma empresa global independente na área da saúde, com uma visão: um dia a dia melhor e mais saudável para todas as mulheres. Ao abordar condições que são únicas para a mulher, que a afetam desproporcionalmente ou que a impactam de maneira distinta, procura potenciar a saúde global da mulher, em todas as etapas da sua vida.

A empresa dispõe de um portefólio diversificado – mais de 60 medicamentos e outros produtos – que oferece soluções abrangentes em áreas como a saúde reprodutiva, doença cardiovascular, sistema nervoso central e doenças autoimunes e respiratórias, em mais de 150 mercados.

4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A estrutura orgânica atual da Organon Portugal é a seguinte:

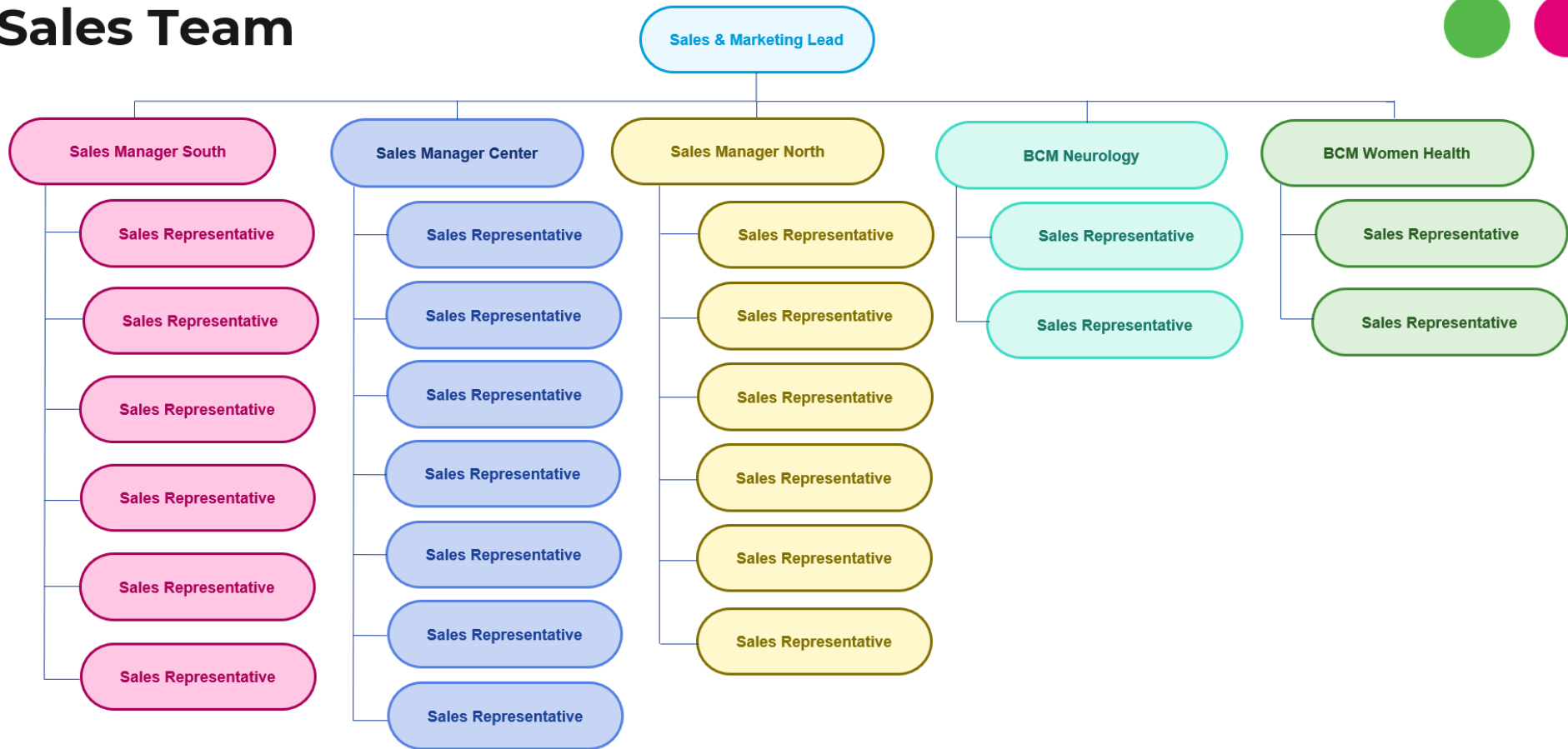
Commercial Team



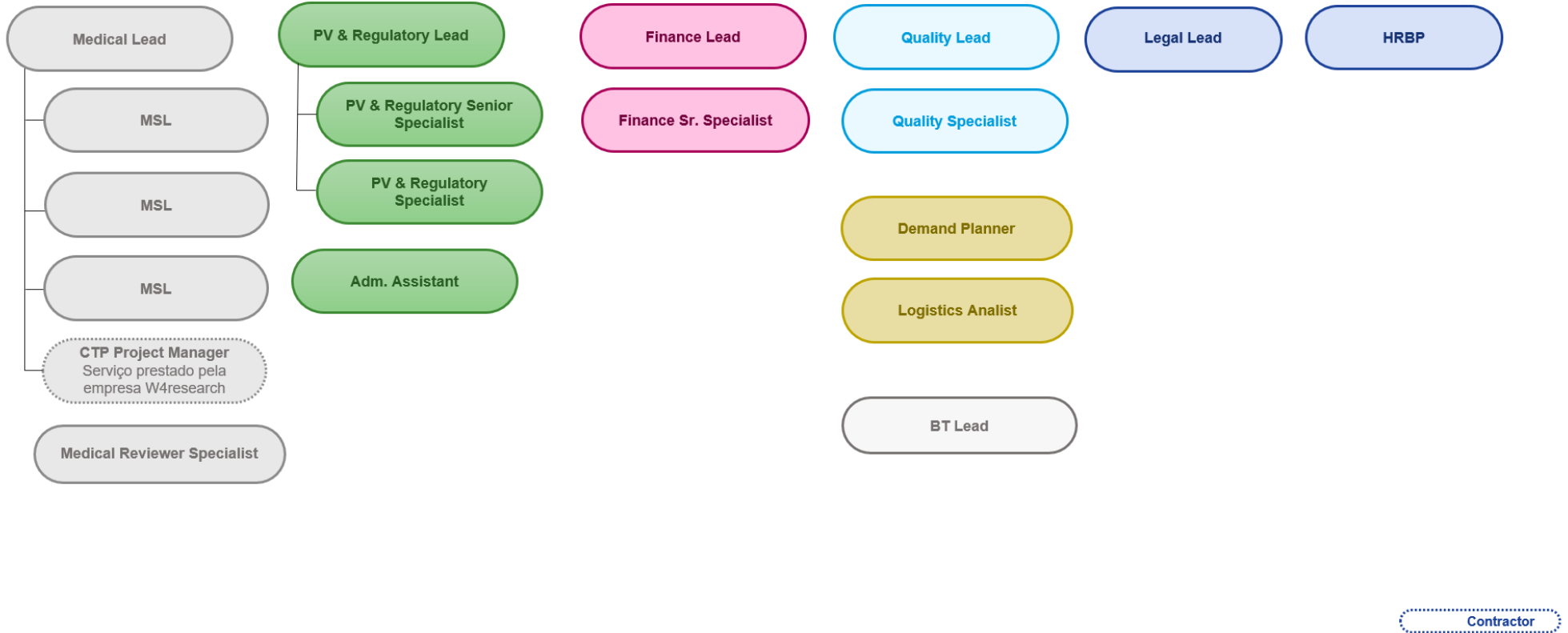
1



Sales Team



Support Functions



5. SISTEMA DE CONTROLO — NORMAS E POLÍTICAS DO GRUPO ORGANON

O Grupo Organon encontra-se dotado de um sistema de *compliance* detalhado, abrangente e multidisciplinar, estando a Organon Portugal e os seus colaboradores sujeitos ao cumprimento rigoroso das políticas internas em vigor, nomeadamente:

01	Segurança do doente	12	Divulgação de informações sobre a Organon
02	Qualidade do produto	13	Gestão e proteção de informações
03	Investigação	14	Respeito pelo meio ambiente, segurança e saúde
04	Práticas comerciais e de marketing orientadas para o cliente	15	Denúncia e resolução de más condutas
05	Prevenção contra suborno e corrupção	16	Gestão de substâncias regulamentadas
06	Procurement e relações com os fornecedores	17	Recursos humanos globais
07	Leis <i>antitrust</i> e concorrência leal	18	Utilização e cuidados de animais
08	Política comercial global	19	Contribuições caritativas e voluntariado
09	Integridade financeira	20	Inteligência Artificial (IA) Responsável
10	Conflitos de interesses		
11	Abuso de informações privilegiadas		

Em complemento das políticas *supra* identificadas, e sem prejuízo das medidas preventivas e corretivas concretamente previstas no Mapa constante do **Anexo 1**, no âmbito dos objetivos do presente PPR, e nomeadamente na definição dos padrões de conduta e comportamento exigidos e esperados pela Organon Portugal, e, em geral, pelo Grupo Organon, destacam-se como particularmente relevantes as seguintes normas e ferramentas:

- **Código de Conduta da Organon** — aplicável a todo o Grupo Organon, estabelece princípios e valores fundamentais, fornecendo orientação sobre os padrões e regras de ética que devem guiar a atividade da empresa e dos seus colaboradores;
- **Código de Conduta de Parceiro Comercial da Organon** — aplicável a todo o Grupo Organon e baseado nos Princípios da Indústria Farmacêutica da *Pharmaceutical Supply Chain Initiative* (PSCI), nos 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e no Código de Conduta da Organon, estabelece os padrões e compromissos éticos e as exigências de conformidade legal expectáveis de todos os parceiros de negócios da Organon, bem como os mecanismos e procedimentos de monitorização do cumprimento dos mesmos;
- **Código de Conduta para a prevenção da corrupção e infrações conexas** — especificamente estabelecido para a Organon Portugal, à luz das obrigações decorrentes do RGPC, funciona como um complemento dos Códigos de Conduta do Grupo Organon;
- **Local Guidance – Hospitalidade** — Define regras, princípios e procedimentos no âmbito da oferta de Hospitalidade, nomeadamente em cumprimento das regras e limites previstos no âmbito (i) do Decreto-Lei n.º 5/2017, de 6 de janeiro (que aprova os princípios gerais da publicidade a medicamentos e dispositivos médicos), na sua redacção actual, (ii) do Regime Jurídico dos Medicamentos de Uso Humano (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto), na sua redacção actual, e (iii) as regras e boas-práticas estabelecidas pela APIFARMA;
- **Ferramenta de deteção e gestão de conflitos de interesses** — através da qual os colaboradores da Organon devem comunicar potenciais conflitos de interesses para

efeitos de avaliação e, se necessário, implementação de eventuais medidas preventivas ou corretivas. Esta ferramenta existe e está disponível sem prejuízo do processo de Certificação Anual de Ética e Política da Organon (“AEPC”), no âmbito do qual determinados colaboradores renovam anualmente as suas declarações de interesses, facilitando, assim, a eventual deteção de possíveis conflitos no futuro;

- **Canal de Denúncias (*Speak Up Tool*)** — acessível a colaboradores e parceiros, e disponível através do portal www.organon.com/integrity, permite o reporte de comportamentos ou situações que constituam, ou possam constituir, atos de corrupção ou infrações conexas, ou quaisquer irregularidades ou incumprimentos aos Códigos de Conduta ou quaisquer outras políticas e procedimentos aplicáveis no âmbito do Grupo Organon.

Estas políticas e ferramentas são integradas no programa de cumprimento normativo da Organon Portugal e consideradas na identificação e avaliação de riscos concretizadas no presente PPR.

6. RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO E MONITORIZAÇÃO DO PPR

A função de Responsável pelo Cumprimento Normativo (“RCN”) é desempenhada pela Dra. Carolina Dias Ferreira, *Legal Lead* da Organon Portugal, a quem compete garantir a execução, controlo e revisão do presente PPR, bem como garantir e controlar a aplicação do programa de cumprimento normativo e dos respetivos elementos.

Para efeitos do controlo da execução do PPR, serão elaborados pela RCN os seguintes relatórios anuais:

- a) No mês de outubro, o **Relatório de Avaliação Intercalar** nas situações identificadas de risco elevado ou muito elevado;
- b) No mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, o **Relatório de Avaliação Anual**, contendo a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

Para quaisquer questões relacionadas com o presente PPR e/ou com a sua execução, a RCN poderá ser contactada através do seguinte endereço de correio eletrónico: carolina.dias.ferreira@organon.com.

7. RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS RELEVANTES

Nos termos do artigo 3.º do RGPC, o conceito de “corrupção e infrações conexas” abrange os crimes de (i) corrupção, (ii) recebimento e oferta indevidos de vantagem, (iii) peculato, (iv) participação económica em negócio, (v) concussão, (vi) abuso de poder, (vii) prevaricação, (viii) tráfico de influência, (ix) branqueamento e (x) fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, nomeadamente previstos nos seguintes diplomas:

- **Código Penal**, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual;
- **Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro**, que estabelece o regime das infrações antieconómicas e contra a saúde pública na sua redação atual;
- **Lei n.º 20/2008, de 21 de abril**, que estabelece o regime penal de corrupção no comércio internacional e no sector privado, na sua redação atual;

- **Lei n.º 34/87, de 16 de julho**, que estabelece os crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos, na sua redação atual;
- **Lei n.º 14/2024, de 19 de janeiro**, que estabelece o regime jurídico da integridade do desporto e do combate aos comportamentos antidessportivos;
- **Código de Justiça Militar**, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro.

Para os efeitos do presente PPR, atendendo à natureza e ao contexto de atuação da Organon Portugal, foram considerados especificamente relevantes os ilícitos de corrupção e infrações conexas enquadráveis no âmbito da responsabilidade penal das pessoas coletivas, bem como aqueles de cuja prática, pelo menos em teoria, também a Organon Portugal poderia sair beneficiada, nomeadamente os seguintes:

- Corrupção (ativa e passiva);
- Recebimento ou oferta indevidos de vantagem;
- Peculato;
- Participação económica em negócio;
- Abuso de poder;
- Prevaricação;
- Tráfico de influência;
- Branqueamento;
- Fraude na obtenção de subsídio, subvenção ou crédito.

Atendendo à natureza e ao âmbito da atividade da Organon Portugal, não foram considerados relevantes para o efeito da análise de risco os crimes previstos na Lei n.º 14/2024, de 19 de janeiro (regime jurídico da integridade do desporto e do combate aos comportamentos antidessportivos), e no Código de Justiça Militar, uma vez que a Organon Portugal não tem relação ou interação com as referidas áreas. Contudo, foi adicionalmente considerado o **Regime Jurídico dos Medicamentos de Uso Humano**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de Agosto, na sua redação atual, conjugado com o **Despacho n.º 12284/2014, de 6 de outubro**, do Ministério da Saúde, nomeadamente no que diz respeito às regras aí previstas para a oferta ou promessa de prémios, presentes, bónus ou benefícios pecuniários ou em espécie, a profissionais de saúde ou aos doentes destes.

Para maior clareza na identificação das condutas tipificadas, detalham-se no quadro abaixo as descrições dos referidos tipos nos diferentes diplomas identificados, bem como o respetivo regime sancionatório:

Crime	Descrição	Sanção
Corrupção passiva no setor privado (artigo 8.º da Lei n.º 20/2008)	O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato	Prisão até 5 anos ou multa até 600 dias

	ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais. ⁽¹⁾	
Corrupção ativa no setor privado (artigo 9.º da Lei n.º 20/2008)	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do sector privado, ou a terceiro com conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais. ⁽²⁾	Prisão até 3 anos ou multa
Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional (artigo 7.º da Lei n.º 20/2008)	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.	Prisão de 1 a 8 anos
Corrupção ativa de funcionário (artigo 374.º do Código Penal)	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo , ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.	Prisão de 1 a 5 anos
	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial para a prática de um qualquer ato ou omissão que não sejam contrários aos deveres do cargo , ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, não sendo a vantagem devida.	Prisão até 3 anos ou multa até 360 dias
Corrupção passiva de funcionário (artigo 373.º do Código Penal)	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.	Prisão de 1 a 8 anos
	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 que não sejam contrários aos deveres do cargo , ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, não sendo a vantagem devida.	Prisão de 1 a 5 anos
Corrupção ativa de titular de cargo político	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não	Prisão de 2 a 5 anos

(1) Se o ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, a sanção aplicável será pena de prisão de 1 a 8 anos.

(2) A tentativa é também punível. Se a conduta visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, a sanção aplicável será pena de prisão até 5 anos ou multa até 600 dias.

(artigo 18.º da Lei n.º 34/87)	patrimonial, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo , ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.	
	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de um qualquer ato ou omissão que não sejam contrários aos deveres do cargo , ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, não sendo a vantagem devida.	Prisão até 5 anos
Corrupção passiva de titular de cargo político (artigo 17.º da Lei n.º 34/87)	O titular de cargo político 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, 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.	Prisão de 2 a 8 anos
	O titular de cargo político 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, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão que não sejam contrários aos deveres do cargo , ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, não sendo a vantagem devida.	Prisão de 2 a 5 anos
Recebimento indevido de vantagem (artigo 372.º, n.º 1, do Código Penal e artigo 16.º, n.º 1, da Lei 34/87)	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.	Prisão até 5 anos ou multa até 600 dias
	O titular de cargo político 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.	Prisão de 1 a 5 anos
Oferta indevida de vantagem (artigo 372.º, n.º 2, do Código Penal e artigo 16.º, n.º 2, da Lei n.º 34/87)	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.	Prisão até 3 anos ou multa até 360 dias
	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas.	Prisão até 5 anos ou multa até 600 dias
Violação de regras/limites aplicáveis a ofertas a profissionais de saúde	É proibido ao titular de uma autorização de introdução no mercado, à empresa responsável pela informação ou pela promoção de um medicamento ou ao distribuidor por grosso dar ou prometer, direta ou indiretamente, aos profissionais de saúde, ou aos doentes destes, prémios, ofertas, bónus ou benefícios pecuniários ou em espécie, exceto quando se trate de	Coima entre € 2.000,00 e 15 % do volume de

[artigos 158.º, n.º 1, e 181.º, n.º 2, alínea k), do Decreto-Lei n.º176/2006]	objetos de valor insignificante e relevantes para a prática da medicina ou da farmácia (³).	negócios (⁴) do responsável ou € 180.000,00, consoante o que for inferior
	Qualquer entidade abrangida pelo presente decreto-lei que, diretamente ou por interposta pessoa, singular ou coletiva, conceda ou entregue qualquer benefício a toda e qualquer entidade, pessoa singular ou coletiva, de qualquer tipo, natureza ou forma, incluindo profissional de saúde ou qualquer outro trabalhador do Serviço Nacional de Saúde ou de organismos e serviços do Ministério da Saúde, associação, representativa ou não, de doentes, ou empresa, associação ou sociedade médica de cariz científico ou de estudos clínicos, bem como a estabelecimentos e serviços do Serviço Nacional de Saúde, independentemente da sua natureza jurídica e serviços e organismos do Ministério da Saúde nos casos admissíveis por lei, fica obrigada à sua comunicação, no prazo de 30 dias a contar da efetivação do benefício, em local apropriado da página eletrónica do INFARMED, I. P.	
Peculato (artigo 375.º, n.º 1 do Código Penal e artigo 20.º, n.º 1, da Lei 34/87)	O funcionário que ilegitimamente 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.	Prisão de 1 a 8 anos
	O titular de cargo político que no exercício das suas funções ilicitamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.	Prisão de 3 a 8 anos e multa até 150 dias
Participação económica em negócio (artigo 377.º do Código Penal)	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.	Prisão até 5 anos
	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.	Prisão até 6 meses ou multa até 60 dias
	O funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que,	

(³) Nos termos do Despacho n.º 12284/2014, de 6 de outubro, do Ministério da Saúde, são considerados “objetos de valor insignificante e relevantes para a prática da medicina ou da farmácia” aqueles cujo custo de aquisição “não ultrapasse os 60 euros”.

(⁴) Nos termos do artigo 181.º-B, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de Agosto, “considera-se volume de negócios a soma dos valores de vendas e de prestações de serviços efetuadas pelo agente no exercício anterior ao da prática da contraordenação, declarados para efeitos de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares ou de imposto sobre o rendimento das pessoas coletivas, consoante se trate de pessoa singular ou coletiva.”

	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.	
Abuso de poder (artigo 382.º do Código Penal)	O funcionário que 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.	Prisão até 3 anos ou multa
Prevaricação (artigo 369.º, n.º 2, do Código Penal e artigo 11.º da Lei n.º 34/87)	O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém.	Prisão até 5 anos
	O titular de cargo político que conscientemente conduzir ou decidir contra direito um processo em que intervenha no exercício das suas funções, com a intenção de por essa forma prejudicar ou beneficiar alguém.	Prisão de 2 a 8 anos
Tráfico de influência (artigo 335.º do Código Penal)	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, com o fim de obter qualquer decisão favorável.	Prisão de 1 a 5 anos, se a decisão for ilícita
		Prisão até 3 anos, se a decisão for lícita
	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas acima referidas para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, com o fim de obter uma qualquer decisão favorável.	Prisão até 3 anos, se a decisão for ilícita
		Prisão até 2 anos, se a decisão for lícita
Branqueamento (artigo 368.º-A do Código Penal)	Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, 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.	Prisão até 12 anos
	Quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.	
	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.	
Fraude na obtenção de	Quem obtiver subsídio ou subvenção: a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos	Prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias ⁽⁵⁾

⁽⁵⁾ A pena será de prisão de 2 a 8 anos nos casos particularmente graves, nomeadamente quando o agente: (a) obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado (superior a € 20.400,00) ou utiliza documentos falsos; (b) pratica o facto com abuso das suas funções ou

<p>subsídio ou subvenção (artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84)</p>	<p>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>Fraude na obtenção de crédito (artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84)</p>	<p>Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido;</p>	<p>Prisão até 3 anos e multa até 150 dias ⁽⁶⁾</p>
<p>Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84)</p>	<p>Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam. Quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p>	<p>Prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias ⁽⁷⁾</p>
<p>Utilização indevida de receitas da União Europeia (artigo 37.º-A do Decreto-Lei n.º 28/84)</p>	<p>Quem utilizar um benefício obtido legalmente, que resulte de receitas da União Europeia distintas das que sejam provenientes dos recursos próprios do imposto sobre o valor acrescentado, para fim diferente daquele a que se destina e que envolva prejuízo ou vantagem em montante superior a € 100.000,00.</p>	<p>Prisão até 5 anos ⁽⁸⁾</p>

poderes; (c) obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.

⁽⁶⁾ Se com a referida conduta o agente obtiver crédito de valor consideravelmente elevado (superior a € 20.400,00), a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.

⁽⁷⁾ A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados (superiores a € 20.400,00).

⁽⁸⁾ A pena será de: (a) coima de € 5.000,00 a € 20.000,00, quando os factos envolvam prejuízo ou vantagem em montante inferior a € 10.000,00, ou (b) prisão até 2 anos ou pena de multa até 240 dias, quando os factos envolvam prejuízo ou vantagem em montante igual ou superior a € 10.000,00 e inferior ou igual a € 100.000,00.

8. IDENTIFICAÇÃO, AVALIAÇÃO E PREVENÇÃO DAS SITUAÇÕES DE EXPOSIÇÃO AOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

8.1 Áreas de atividade e responsáveis

Sem prejuízo do âmbito de aplicação generalizado do presente PPR a todas as áreas de atividade da Organon Portugal e respetivos colaboradores, identificam-se como principais focos de exposição ao risco de corrupção e infrações conexas as seguintes unidades orgânicas e/ou áreas de atividade:

- **Gerência** — responsável pela supervisão de todas as unidades orgânicas;
- **Finanças e Contabilidade** — tem como objetivo garantir a fiabilidade da informação financeira, a sua qualidade, divulgação e relato atempado, tal como, o cumprimento de todas as obrigações tributárias, estatutárias e impostas pelo grupo. Esta função é responsável por garantir as interações com autoridades financeiras, fiscais/tributárias, auditores, institucionais e de grupo. São dirigentes ou responsáveis por esta área os colaboradores que exercem os seguintes cargos:
 - *Finance Lead;*
- **Vendas e Marketing** — abrange as funções de promoção de medicamentos, através de estratégia de lançamento, *branding* e campanhas promocionais. Promove também a gestão de vendas, participação em eventos e parcerias/patrocínios. São dirigentes ou responsáveis por esta área os colaboradores que exercem os seguintes cargos:
 - *Sales & Marketing Lead;*
 - *Marketing and Sales Manager.*
- **Commercial Operations & Local Alliances** — abrange as funções de gestão comercial e de relação com clientes, nomeadamente estudos e análises de mercado, serviço de apoio ao cliente e gestão de encomendas e devoluções, monitorização da atividade de terreno das equipas de vendas e do esquema de incentivos, preparação e elaboração de análises e *dashboards* internos para acompanhamento da *performance*. São dirigentes ou responsáveis por esta área os colaboradores que exercem os seguintes cargos:
 - *Commercial Ops & Local Alliances Lead.*
- **External Affairs, Policy, Comms & Market Access** — abrange as funções de Comunicação interna e externa, relação com *stakeholders* no âmbito de política externa, reembolso, preço e comparticipação de medicamentos e concursos públicos. São dirigentes ou responsáveis por esta área os colaboradores que exercem os seguintes cargos:
 - *External Affairs, Policy, Communication and Market Access Lead.*
- **Funções de suporte** — abrange as funções de gestão de qualidade, farmacovigilância, assuntos regulamentares, *medical affairs*, logística e *demand planner*, assuntos jurídicos e assuntos de *compliance* e de privacidade de dados.. São dirigentes ou responsáveis por esta área os colaboradores que exercem os seguintes cargos:
 - *PV & Regulatory Lead;*
 - *Quality Lead;*

- *Medical Lead;*
 - *Demand & Logistics Lead;*
 - *Legal Lead;*
 - *BPM/Compliance & Privacy Lead.*
- **Recursos Humanos** – abrange as funções de avaliação e formação de colaboradores e suporte aos processos de recrutamento e processamento salarial.
 - *HR Business Partner* — Abrange as funções de desenvolvimento organizacional, gestão do talento e do desempenho, colocar em prática políticas e processos de reconhecimento e outras estratégias de retenção; desenho organizacional; iniciativas de desenvolvimento do compromisso dos colaboradores; aconselhamento em legislação laboral; relações com os colaboradores; novas políticas e procedimentos de RH e gestão da mudança.
 - Serviços Partilhados de RH — abrange as atividades administrativas e operacionais de RH, tais como elaboração de contratos e outros documentos, resposta aos pedidos administrativos dos colaboradores e arquivo de documentação; gestão de benefícios, faltas e baixas; gestão de *payroll*, entre outras.

8.2 Metodologia de avaliação

8.2.1 Probabilidade de ocorrência

Para a avaliação do nível da probabilidade de ocorrência de cada situação e da efetiva exposição ao risco a ela associado, deve ser considerada a seguinte escala:

Probabilidade (P)	Descrição
Baixa (1)	Quando é expectável que a situação não ocorra, ou só ocorra em momentos e/ou circunstâncias excepcionais ao longo do ano, sendo os riscos associados eficaz e suficientemente prevenidos através de procedimentos, controlos e/ou práticas existentes.
Média (2)	Quando é expectável que a situação não ocorra, ou só ocorra em momentos e/ou circunstâncias excepcionais ao longo do ano, mas não estão identificadas medidas de prevenção e/ou correção dos riscos associados.
	Quando é expectável que a situação ocorra ocasionalmente, sendo os riscos associados prevenidos e/ou corrigidos através de procedimentos, controlos e/ou práticas existentes.
	Quando é expectável que a situação ocorra ocasionalmente, podendo a prevenção e/ou correção dos riscos associados requerer e justificar medidas adicionais.
Alta (3)	Quando é expectável que a situação ocorra ocasionalmente, mas não estão identificadas medidas de prevenção e/ou correção dos riscos associados.
	Quando é expectável que a situação ocorra frequentemente.
	Quando os riscos associados à situação são dificilmente preveníveis ou corrigíveis através de medidas existentes ou adicionais.

8.2.2 Impacto

Para a avaliação do nível de impacto previsível de cada situação (consequência em caso de materialização do risco), nomeadamente ao nível do funcionamento, reputação e resultados da empresa, deve ser considerada a seguinte escala:

Impacto (I)	Descrição
Baixo (1)	Verificação de danos marginais, sem entraves na manutenção e/ou potencial expansão de negócios nem perdas financeiras (ou perdas de valor insignificante ou muito reduzido). Não causa incumprimento de obrigações legais.
Médio (2)	Verificação de danos de repercussão média ou baixa, que pode gerar entraves na manutenção e/ou potencial expansão de negócios e perdas financeiras relevantes. Causa (ou pode causar) incumprimento de obrigações legais por períodos reduzidos.
Alto (3)	Verificação de danos significativos, que podem gerar entraves inevitáveis ou irreversíveis na manutenção e/ou potencial expansão de negócios e perdas financeiras muito relevantes. Causa (ou pode causar) incumprimento de obrigações legais por períodos longos.

8.2.3 Matriz de risco

O nível de risco (NR) associado a cada situação resulta da combinação entre os níveis de impacto e probabilidade atribuídos, conforme ilustrado pela seguinte tabela:

Impacto (I)	Probabilidade (P)		
	Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)
Baixo (1)	Risco muito baixo	Risco baixo	Risco médio
Médio (2)	Risco baixo	Risco médio	Risco elevado
Alto (3)	Risco médio	Risco elevado	Risco muito elevado

8.2.4 Mapa de exposição de risco e respetivas medidas de prevenção/correção

Para a identificação das situações de risco a que a Organon Portugal se encontra exposta no âmbito da sua atividade, foram consideradas as seguintes categorias:

- Relacionamento com clientes, fornecedores, profissionais de saúde e outras entidades privadas;
- Relacionamento com entidades e funcionários públicos;
- Procedimentos e operações internas.

As situações de risco identificadas e a respetiva avaliação do nível de risco, assim como a identificação das medidas preventivas e corretivas que permitem reduzir a sua probabilidade de ocorrência e impacto constam do Mapa junto ao presente PPR como **Anexo 1**.

8.3 Tipos de medidas

Para uma gestão eficaz das situações de risco a que a Organon Portugal está exposta, nomeadamente através da redução da sua probabilidade de ocorrência ou do seu potencial impacto, são previstas e estabelecidas medidas proporcionais e adequadas, adaptadas ao nível de risco concretamente identificado.

8.3.1 Medidas preventivas

As medidas preventivas são medidas que têm por objetivo intervir num momento prévio, de forma a reduzir ou erradicar quer a probabilidade de ocorrência de determinados riscos, quer o impacto dos mesmos, caso venham a concretizar-se.

8.3.2 Medidas corretivas

As medidas corretivas são medidas intervenientes em momento posterior às preventivas, quando, por exemplo, se tenha dado a concretização de um risco ou situação. Incluem medidas que visam evitar a nova ocorrência de um risco concreto ou medidas que, face a um risco específico, tentem reduzir o seu impacto presente e futuro.

8.4 Acompanhamento da execução das medidas e reporte de eficácia

O acompanhamento e avaliação são fundamentais para garantir a implementação e execução das medidas de prevenção e correção dos riscos e para verificar que os conteúdos deste Plano são compreendidos e seguidos por todos os seus colaboradores.

Este acompanhamento e avaliação é concretizado através dos dois relatórios elaborados pela RCN já acima identificados.

Cabe a cada dirigente ou responsável identificado no ponto 8.1 proceder a uma verificação permanente, no âmbito do decurso normal da atividade diária do departamento ou unidade orgânica que dirige, sobre o cumprimento por todos os colaboradores das medidas preventivas/corretivas identificadas.

A averiguação do grau de execução e da eficácia das medidas é feita através do preenchimento da Matriz de Avaliação da Execução de Medidas Preventivas constante do **Anexo 2**. Para tal, deve a RCN entregar a cada um dos dirigentes uma versão pré-preenchida com a identificação das medidas cuja execução seja da sua responsabilidade (coluna 1), devendo, por sua vez, o dirigente preencher as restantes colunas com a concretização dos graus de execução (coluna 2), eficácia (coluna 3) e, caso seja aplicável, das medidas corretivas/adicionais a adotar (coluna 4). Os resultados destas avaliações serão subsequentemente reportados à RCN, nomeadamente para efeitos da preparação dos relatórios de avaliação. Para efeitos do Relatório de Avaliação Intercalar, devem apenas ser inseridas pela RCN, na Matriz de Avaliação, as medidas preventivas/corretivas que estejam previstas para as situações com nível de risco elevado ou muito elevado.

9. REVISÃO DO PPR

O presente PPR será **revisto a cada 3 anos**, ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que o justifique. As revisões do PPR têm por objetivo assegurar a atualidade da identificação e avaliação dos riscos, bem como assegurar que as respetivas medidas preventivas e corretivas permanecem adequadas e proporcionais ao seu propósito, o que deve ser aferido em função da experiência prática da sua implementação e execução e dos problemas que daí possam ter surgido.

10. DIVULGAÇÃO E PUBLICIDADE DO PPR

O presente PPR, assim como os respetivos relatórios de avaliação a cargo do RCN, são divulgados e publicitados no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração. A divulgação a todos os colaboradores é assegurada através da publicação do PPR e dos relatórios na *intranet*, sendo igualmente publicados e acessíveis através da página oficial da Organon Portugal.