



Programa de Formação e Comunicação para a Integridade



Programa de Formação e Comunicação para a Integridade

A corrupção é um fenómeno global que tem consequências económicas, reputacionais e de descrédito devastadoras. É por esta razão, e especialmente desde a introdução de regulamentos anticorrupção específicos, que grandes empresas, nações e autoridades se concentram em prevenir e mitigar o escopo de riscos relacionados à corrupção e outras condutas relacionadas.

Em Portugal, entre outras medidas, foi aprovada a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024 (ENAC 2020-2024) na Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que identifica prioridades e estabelece medidas de prevenção, deteção e repressão da corrupção. Do mesmo modo, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, cria o Mecanismo Nacional da Corrupção, estabelecendo o regime geral de prevenção da corrupção.

O Grupo Urbaser possui um Modelo de Compliance Corporativo Global e *modelos de Compliance* específicos adaptados às regulamentações locais que incluem medidas e mecanismos de controle para prevenir a prática de crimes de corrupção. A Urbaser tem uma rigorosa política de tolerância zero à corrupção, que, somada às orientações, recomendações e orientações do MENAC, bem como ao cumprimento dos requisitos legais previstos no **Regulamento Geral de Prevenção da Corrupção** regulado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021 (RGPC), tem favorecido a criação e/ou implementação dos seguintes mecanismos em Portugal;

- **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC)** para a identificação de riscos de corrupção e crimes conexos.
- **Código de Conduta Empresarial**, aplicável a toda a empresa e que define orientações e princípios éticos, bem como mecanismos de comunicação de infrações e as sanções que lhes são aplicáveis.
- **Canal Ético** como ferramenta fundamental para denúncia de irregularidades e/ou comportamentos que possam ser potenciais práticas corruptas. Este relatório é obrigatório e está protegido pelos princípios da confidencialidade e anonimato, transparência, proteção contra retaliações, entre outros.
- **Programa de formação** com conteúdos relacionados com a prevenção de práticas corruptas e a promoção da ética nas organizações.

Como parte das medidas implementadas pela empresa para alinhar o Modelo de Compliance Corporativo da Urbaser com o RGPC e garantir uma cultura de ética, compliance e integridade,



Programa de Formação e Comunicação para a Integridade

bem como treinamento na prevenção de práticas corruptas por parte do pessoal da empresa, a Urbaser desenvolveu um programa de treinamento (doravante, o **Programa de Formação**) com o seu âmbito principal às empresas obrigadas pelo RGPC e alargado a todas as que compõem o grupo em Portugal. O Programa de Formação inclui todos os trabalhadores do Grupo Urbaser em Portugal e foi concebido seguindo uma *abordagem baseada no risco*, de modo a que a modalidade e o conteúdo sejam adaptados à área, funções e nível de risco a que estão expostos.

Esta formação é realizada seguindo todas as orientações e diretrizes previstas no RGPC e tendo em conta as orientações e recomendações do MENAC.

1. OBJETIVOS

O Programa de Formação da Urbaser tem os seguintes objetivos:

- **Objetivo 1:** Familiarizar-se com o modelo de Compliance Corporativo da Urbaser, incluindo o Código de Conduta e as políticas corporativas, bem como o Canal Ético e o Sistema Interno de Comunicação de Denúncias (ICMS). Objetivos específicos:
 - o Ter um conhecimento transversal do Modelo de *Compliance da Urbaser* (porque é criado, para quê, etc.) e dos princípios e padrões éticos estabelecidos no Código de Conduta
 - o Compreender as políticas internas, especialmente a Política Corporativa Anticorrupção e políticas relacionadas.
 - o Entender os principais riscos aos quais o negócio está exposto, como corrupção e riscos ambientais, etc.
 - o Compreender o funcionamento do Canal Ético e do SCDI: para que serve, princípios orientadores do canal. Internalizar a obrigação de comunicar incumprimentos.
- **Objetivo 2:** Compreender o atual quadro legal em Portugal em matéria de prevenção da corrupção e os elementos do *Modelo de Compliance* Anticorrupção. Objetivos específicos:
 - o Conhecer o Sistema de Integridade e os mecanismos governamentais de prevenção e combate à corrupção.
 - o Entenda a estrutura regulatória anticorrupção do grupo Urbaser e seus controles.
 - o Compreender o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Crimes Relacionados e a Política Corporativa Anticorrupção.
 - o Conhecer as autoridades nacionais em matéria de corrupção, os mecanismos de comunicação a nível nacional; o relatório ao MENAC.



- **Objetivo 3:** Compreender os riscos de *conformidade* específicos enfrentados por cada área, incluindo a aplicação prática.
 - o Identificar os principais riscos associados à corrupção e suas consequências: riscos jurídicos (com especial atenção aos riscos criminais), económicos, laborais, sancionatórios e reputacionais.
 - o Desenvolver um pensamento crítico, coerente e razoável para avaliar potenciais violações ou situações que possam levar a comportamentos corruptos.
 - o Identificar comportamentos/attitudes/conduitas contrárias aos princípios éticos e boas práticas da Urbaser.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A formação está estruturada num currículo dirigido a todo o pessoal da empresa em Portugal, diferenciando entre pessoal estrutural e pessoal de execução direta.

1. **Grupo de pessoal estruturado – Gestão:** No que diz respeito aos gestores, pretende-se o seu envolvimento na implementação de uma cultura de prevenção e combate à corrupção e outras más condutas, para que, enquanto autoridade dentro de cada departamento, se tornem uma peça fundamental na sensibilização para a importância de agir com integridade e rejeitar qualquer tipo de prática corrupta. Também é importante construir conhecimento sobre práticas corruptas e sobre os riscos associados a pessoas em posições de responsabilidade dentro das empresas (suborno de autoridades públicas, peculato ou outras formas de corrupção).
2. **Estrutura do Grupo de Pessoal – Áreas de Apoio:** O principal objetivo desta área é focar-se nos crimes de suborno e outras improbidades, manipulação de relatórios financeiros, branqueamento de capitais e todas as práticas de corrupção particularmente sensíveis em departamentos com acesso a recursos financeiros, entre outros.
3. **Grupo de Pessoal Estrutural – Comercial:** Um grupo separado é criado devido à existência de riscos específicos de corrupção na gestão de terceiros (por exemplo, subornos de fornecedores) e outros riscos, como concorrência desleal.
4. **Grupo de pessoal de execução direta – Supervisores operacionais (formar o formador):** O objetivo nesta área não é apenas formar, mas também criar formadores permanentes dentro da empresa, ou seja, que os gestores, chefes de departamento ou qualquer figura com autoridade e experiência dentro deles sejam treinados para formar novos contratados e pessoal de execução direta e criar uma cadeia de treinamento que favoreça a implementação de uma cultura empresarial de integridade.
5. **Grupo de pessoal de execução direta – Descanso operacional:** Inclui todo o pessoal de execução direta. O objetivo é que recebam comunicação/formação específica por



Programa de Formação e Comunicação para a Integridade

parte dos *formadores*, orientados para o campo mais operacional e de campo e focados para que sejam capazes de identificar irregularidades e comportamentos que possam levar ao incumprimento e a condutas antiéticas. O Programa de Formação para este grupo inclui o combate à corrupção, embora seja verdade que devido ao tipo de funções desempenhadas por este grupo o risco é muito baixo. Por esta razão, o Programa de Formação deste grupo inclui outros riscos como fraude, conflitos de interesse, etc.

O Anexo I detalha o Programa de Formação com as datas, os grupos e os principais aspetos do conteúdo.

3. ESTRUTURA, CONTEÚDO E METODOLOGIA

O Programa de Formação foi concebido tendo em conta os seguintes aspetos:

Formação por medida: O conteúdo da formação é adaptado, em primeiro lugar, à indústria, às linhas de negócio e aos riscos e, em segundo lugar, à função específica que a formação recebe e aos riscos que mais se lhes aplicam.

Modalidade: Esta formação será ministrada da seguinte forma:

- A maioria dos grupos receberá treinamento presencial ministrado por funcionários experientes da Unidade de *Compliance* Corporativo, incluindo gerência, áreas de suporte, equipe comercial e supervisores operacionais.
- Além disso, para os supervisores de operações, será realizado presencialmente um programa destinado a *formar os formadores* para que os formadores possam estabelecer-se no terreno de forma permanente e com a capacidade de supervisionar a execução do programa de formação e monitorizá-lo a nível operacional.
- Por último, as autoridades de supervisão operacional realizarão sessões a nível operacional com pequenos grupos para transferir as políticas, procedimentos e riscos mais relevantes para as suas funções e serão responsáveis por produzir provas disso.

Abordagem baseada no risco: O Programa de Formação é concebido tendo em conta os riscos a que cada área está exposta. Desta forma, garante-se não só que os recursos estão a ser utilizados de forma adequada e proporcional ao risco, mas também que a formação é relevante para cada função. A título de exemplo, tendo em conta as avaliações de risco realizadas, a equipa operacional (incluindo motoristas, trabalhadores da fábrica e outros empregados com funções estritamente operacionais), por ter interações muito limitadas com terceiros e, especialmente, com funcionários públicos, está menos exposta ao risco de corrupção. Isto não significa que não recebam formação em matéria de corrupção, mas que, neste caso, é dada maior ênfase a outros riscos, como o risco de fraude, conflitos de interesses e outras condutas antiéticas.

Estrutura: O plano está estruturado em duas partes, com conteúdos divididos em quatro módulos nos quais, independentemente do tema, estão sempre presentes três componentes



Programa de Formação e Comunicação para a Integridade

essenciais e transversais, nomeadamente, comportamental (orientações comportamentais), normativo (a nível corporativo e local) e trabalho de grupo (através de dinâmicas, reflexões e atividades em grupo).

Conteúdo: A primeira parte é de natureza mais geral, e é composta por dois módulos: (i) o primeiro, voltado para o conhecimento do Modelo de *Compliance* Corporativo, com especial atenção ao Código de Conduta, à política anticorrupção e (ii) um segundo módulo relacionado ao Modelo de *Compliance* local, com foco no PPRCIC, o Regulatory Compliance Officer, o Diretor Regional de *Compliance* e o Canal de Ética (nível corporativo). O principal objetivo destes módulos é que todos os colaboradores conheçam os instrumentos de que a empresa dispõe para prevenir e combater a corrupção, bem como aprender a detetar irregularidades e a denunciá-las através dos diferentes mecanismos que a empresa disponibiliza a todos os colaboradores.

A segunda parte tem um carácter mais específico e funcional. É composto pelo terceiro módulo, sobre Riscos de *Compliance* associados à área (corrupção, peculato, fraude -externa e interna-, conluio...), o quarto módulo com um caso prático ajustado à área alvo e, finalmente, com um *teste* final em que serão verificados os conhecimentos adquiridos e testada a eficácia do programa de formação.

Fontes: Para a elaboração do conteúdo geral da formação sobre o Modelo de *Compliance* Corporativo e o Modelo de *Compliance Local*, seguindo as diretrizes e recomendações do guia MENAC, bem como as disposições contidas no artigo 9 do RGPD, foram desmembrados os princípios, diretrizes e pressupostos factuais incluídos no Código de Conduta, o PPRCIC, as políticas e procedimentos corporativos e todos aqueles regulamentos com maior relevância em matéria anticorrupção e de forma mais ampla em *Compliance*. Foi dada especial atenção às secções incluídas no PPRCIC relacionadas com crimes de corrupção e delitos conexos, riscos associados à atividade da organização e seus graus, entre outros.

Na parte específica, e para que o programa tenha uma natureza contínua e se adapte ao contexto da organização em todos os momentos, foram e serão abordadas as seguintes fontes:

- Processos de avaliação da implementação de Planos de Prevenção de Riscos e outras avaliações de risco que possam vir a ser realizadas.
- Irregularidades denunciadas pelo canal ético.
- *Tópicos quentes* em fontes abertas (por exemplo, notícias relevantes sobre práticas de corrupção ou casos de corrupção).
- Treinamento presencial: tanto o *feedback* recebido pelos participantes quanto quaisquer detalhes durante a entrega do treinamento serão usados. Especificamente, no final da formação, será realizado *um teste* que incluirá um levantamento das necessidades de formação do pessoal.



Programa de Formação e Comunicação para a Integridade

Teste: Por fim, os grupos que recebem treinamento presencial da Unidade de *Compliance* (gerência, áreas de suporte, equipe de vendas e supervisores operacionais) devem realizar um *teste* de conhecimento para garantir a compreensão dos conceitos abordados na sessão.

4. INSCRIÇÕES

Para todas as formações, será realizado um controlo de assiduidade que posteriormente será arquivado internamente para efeitos de monitorização e controlo, entre outros. Os formadores controlarão o número de participantes nas formações presenciais através de listas de presença. Estes serão revistos após o depósito no registo da Unidade de *Conformidade* Corporativa.

5. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

De acordo com as diretrizes e diretrizes estabelecidas pelo MENAC e pelo RGPC, o programa será revisto e atualizado anualmente para manter sua coerência e continuidade.



Programa de Formação e Comunicação para a Integridade

ANEXO I – Plano de sessões de formação para 2025

Não.	Público-alvo	Localização	Número de participantes	Data prevista	Conteúdo
1.	Gestão	Torres de Vedras	20	Jun-25	Parte I: <i>Modelo de Conformidade Corporativa</i> Parte II: <i>Modelo de Conformidade Local</i> Parte III: <i>Riscos de Conformidade Personalizados de Acordo com a Área</i> Parte IV: <i>Estudo de Caso Personalizado de Acordo com a Área</i> Parte V: <i>Ensaaios</i>
2.	Áreas centrais (Jurídico, Financeiro e Contábil, Compras, TI, etc.)	Torres de Vedras	66	Jun-25	
3.	Comerciais	Torres de Vedras	50	Jun-26	
4.	Operacionais (<i>formar o formador</i>) Gestores, Supervisores, Cooordenadores	Torres de Vedras	26	Jun-26	
5.	Operacional	No local	593	Jun/Set-25	
TOTAL			755		



Programa de Formação e Comunicação para a Integridade

ANEXO II – Plano de sessões de formação para 2026 destinado ao pessoal de direção das diferentes subsidiárias do Grupo Urbaser.

Não.	Empresa	Localização	Número de participantes	Data prevista	Conteúdo
1.	Ambimed Lda.	Torres de Vedras	19	Jul-26	Parte I: Modelo de Conformidade Corporativa - Recapitulação dos conceitos básicos - Principais riscos de conformidade - Novidades em matéria de conformidade - Caso prático - Mensagem da liderança e encerramento
2.	IQI Lda.	Torres de Vedras	1	Jul-26	
3.	Azormed Lda.	Torres de Vedras	1	Jul-26	
4.	Correia & Correia Lda.	Torres de Vedras	9	Jul-26	
5.	Enviroil II-Recic. Óleos Usados	Torres de Vedras	1	Jul-26	
6.	Triu Transp. Res. Ind. Urbanos S.A.	Torres de Vedras	3	Jul-26	
7.	Ecoambiente	Torres de Vedras	13	Jul-26	
8.	Operacional Ecoambiente	Nas unidades	TBD	Set/Diz-26	Parte II: Apresentações sobre conformidade para Ecoambiente
TOTAL pessoal de direção			47		