

Código de Ética e Conduta



FASTFIBER

Autor/ Departamento Emissor

General Counsel

Público-Alvo

Todos os colaboradores da FastFiber e das suas subsidiárias e respetivos stakeholders, quando aplicável.

Aprovação

Conselho de Administração das Empresas

Repositório

Diretoria partilhada de rede

Direitos de autor e confidencialidade

O conteúdo deste documento não pode ser reproduzido sem a devida autorização. Todos os direitos pertencem a FastFiber – Infraestruturas de Comunicações, S.A.



Empresa significa FastFiber

Empresas significa FastFiber e as suas subsidiárias

Define os valores e princípios de conduta que regem as relações na FastFiber e nas suas subsidiárias e entre estas e todos os *stakeholders*, contribuindo para um ambiente de confiança e para a construção da identidade e cultura organizacional

Índice

1	MENSAGEM DO CEO	3
2	INTRODUÇÃO	3
3	SOBRE AS EMPRESAS	4
4	VALORES FUNDAMENTAIS DA FASTFIBER	5
5	REGRAS DE CONDUTA E ÉTICA	5
5.1	Legalidade Na Atuação	6
5.2	Concorrência	7
5.3	Respostas Às Autoridades	8
6	POLÍTICAS DE SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL, SOCIAL E DE GOVERNANÇA	8
7	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	10
7.1	Conceito de Assédio	10
7.2	Denúncia	11
7.3	Prevenção	11
8	ANTI BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS	11
9	POLÍTICA DE CUMPRIMENTO DAS SANÇÕES ECONÓMICAS E FINANCEIRAS	12
10	REGRAS DE CONDUTA E MEDIDAS DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	13
10.1	Requisitos de Autorização Prévia – Ofertas e Hospitalidade	17
10.2	<i>Due Diligence</i> a Entidades Terceiras	18
10.3	Contratação de Indivíduos Referenciados por Clientes	19
10.4	Formação	19
10.5	Revisão	19
11	PROGRAMA DE PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES	19

1 MENSAGEM DO CEO

A FastFiber foi constituída em abril de 2020, com a visão de ser o fornecedor grossista de referência de redes de fibra ótica para os restantes operadores de comunicações eletrónicas em Portugal.

A sua missão é desenvolver a rede de fibra ótica com a mais completa cobertura a nível nacional, fornecendo um vasto leque de produtos de rede neutra. Em outubro de 2022 foi adquirida a Fibroglobal para complementar a cobertura de rede da Região Centro e Açores.

A criação de uma empresa especializada na valorização de ativos de rede de fibra ótica é, necessariamente, um compromisso de longo prazo que pressupõe o estabelecimento e consolidação de relações sólidas e de elevada confiança entre as várias partes envolvidas na sua atividade, nomeadamente clientes, fornecedores, reguladores, entidades públicas, acionistas, colaboradores, associações do sector e a comunidade em que se insere.

Assim, desde o início da sua atividade, a Empresa está empenhada em construir e defender uma reputação forte, tanto interna como externamente, o que é conseguido através da definição, implementação e melhoria contínua de políticas e práticas, assentes em princípios de ética e integridade, que acredita serem a base para o estabelecimento de relações fortes e duradouras, contribuindo para a criação de valor sustentável para as partes interessadas do grupo.

A criação de uma cultura de sustentabilidade exige, para além da preocupação com o desempenho económico, uma gestão eficiente do risco e uma tomada de decisão responsável que tenha em conta o bem-estar das partes interessadas, da comunidade e do ambiente.

Os princípios do Código de Ética e Conduta estão enraizados na mentalidade das Empresas, orientam o processo de tomada de decisão e servem de estímulo para abraçar os desafios de forma positiva. Não aceitaria que fosse de outra forma!

2 INTRODUÇÃO

O presente Código de Ética tem como objetivo definir os valores e princípios de conduta que devem reger as relações nas Empresas e entre estas e todos os *stakeholders*, nomeadamente acionistas, clientes, fornecedores, parceiros e toda a comunidade envolvente ou parte interessada, contribuindo para um ambiente de confiança e para a construção da identidade e cultura organizacionais.

São desenvolvidas as questões relativas à proibição do assédio e à prevenção da corrupção, tendo em conta os requisitos normativos legais aplicáveis, nomeadamente no que respeita à saúde e segurança no trabalho, à prevenção do assédio e à legislação anticorrupção.

Sempre que se justifique, este Código de Ética será reforçado através do desenvolvimento de anexos mais específicos e de ações de formação adequadas.

Pretende-se assim contribuir para a consciencialização individual destes mesmos valores e princípios de orientação que facilitam a identificação do caminho certo, minimizando a ocorrência de más práticas éticas. As regras de conduta aplicam-se a todos os colaboradores, que as deverão promover, divulgar e fazer respeitar no âmbito da sua atividade.

Este documento deve ser lido em conjunto com as Política de Sustentabilidade Ambiental, Social e de Governança e as políticas de suporte relacionadas, onde o compromisso das empresas com a sustentabilidade é abordado como um meio de garantir a viabilidade, desenvolvimento e crescimento da empresa a longo prazo.

3 SOBRE AS EMPRESAS

A FastFiber é uma empresa que surgiu no mercado português, em abril de 2020, com a **visão de ser o fornecedor de referência de redes de fibra ótica para os restantes operadores de comunicações eletrónicas.**

Em outubro de 2022, a FastFiber adquiriu uma operadora regional de redes de fibra ótica – Fibroglobal – para complementar a sua cobertura e o leque de serviços prestados a outros operadores.

A missão da FastFiber é desenvolver a maior rede de fibra ótica em termos de cobertura nacional, disponibilizando um portfolio alargado de serviços sobre uma rede neutra, enquanto a Fibroglobal ambiciona contribuir para o desenvolvimento das regiões em que opera, através da implementação e operação de redes de nova geração.

Para tal, a FastFiber, em conjunto com as suas subsidiárias, posiciona-se como um *player* global especializado no desenvolvimento e manutenção de redes de fibra ótica e conhecedor dos desafios que os seus clientes grossistas enfrentam no mercado de retalho, factos que lhe permitem oferecer um leque de produtos e serviços adequado às necessidades dos seus clientes.

A criação e aquisição de empresas especializadas na valorização de ativos de rede de fibra ótica é, necessariamente, uma aposta de longo prazo que pressupõe o estabelecimento e consolidação de relações sólidas e de grande confiança entre as várias partes envolvidas na sua atividade, nomeadamente clientes, fornecedores, reguladores, entidades públicas, acionistas, colaboradores, associações do setor e a comunidade onde se insere.

Assim, as Empresas assumem o compromisso de dedicar uma parte significativa dos seus recursos à construção e defesa de uma reputação forte, tanto interna como externa, e que é concretizado através da definição, implementação e melhoria contínua das políticas e práticas que aqui se apresentam, as quais são baseadas em princípios de ética e integridade com os quais as Empresas se identificam e que acreditam serem a base para o estabelecimento de relações fortes e duradouras, contribuindo para a criação de valor sustentável para o conjunto dos *stakeholders*.

Importa desde logo definir e comunicar os valores fundamentais das Empresas e que devem

orientar a sua conduta.

4 VALORES FUNDAMENTAIS DA FASTFIBER

- **Todos os clientes são especiais:** o mercado potencial das Empresas é constituído pelos prestadores de serviços de comunicações eletrónicas, nacionais e internacionais; qualquer um deles, grande ou pequeno, é extremamente exigente, já que tem de prestar um serviço de excelência aos seus clientes finais, em concorrência com os restantes operadores retalhistas. As Empresas comprometem-se a prestar serviços a qualquer um dos seus clientes de forma neutral, não discriminatória, em condições comerciais concorrenciais e com níveis de performance e qualidade de serviço que excedam as suas expectativas.
- **O mérito é o principal fator de avaliação:** as Empresas pretendem solidificar uma cultura de meritocracia como base para a criação de uma dinâmica em que as pessoas são incentivadas a participar na definição de objetivos ambiciosos, sendo recompensadas em função do seu alcance, o qual é medido com base em processos de avaliação pré-definidos e conhecidos por todos os intervenientes. É também pelo mérito que pretendem ser reconhecidas no mercado, razão pela qual pedirá regularmente aos seus interlocutores que avaliem o seu desempenho, através de questionários de avaliação de satisfação, cujos resultados serão incorporados nos processos de melhoria contínua a implementar pelas Empresas.
- **A confiança é a base de todas as relações duradouras de sucesso:** a disponibilização da maior e melhor rede de fibra ótica nacional em condições competitivas e transparentes, as parcerias de excelência, aliadas ao desenvolvimento de um ecossistema de relações orientadas por princípios de justiça, transparência e ética, são os alicerces adequados para gerar a confiança fundamental ao cumprimento da missão das Empresas.

5 REGRAS DE CONDUTA E ÉTICA

Para cumprimento da missão das Empresas, e com base nos seus valores, são definidas regras de conduta aplicáveis a todos os responsáveis e colaboradores, as quais devem funcionar como linhas orientadoras de atuação, especialmente em situações de dúvida sobre o comportamento ou decisão a adotar.

O comportamento dos colaboradores deve orientado para o benefício das Empresas e considerar os limites dos poderes que lhe foram delegados.

As Empresas esperam que cada colaborador seja respeitador com todos, que aja de forma justa e de boa-fé, consciente de que as suas ações individuais afetam positiva ou negativamente toda a reputação das Empresas, tanto a nível interno como externo.

Relativamente a atividades de *lobby*, livros e registos, contribuições políticas, conflitos de

interesses e delegação de autoridade, informação e orientação podem ser encontradas na "*Política e Procedimentos de Governança*".

Os tópicos relativos a branqueamento de capitais, fraude, sanções económicas e financeiras, prevenção de corrupção e suborno são desenvolvidos em secções dedicadas deste Código.

Qualquer colaborador que se sinta vitimado, que testemunhe uma situação de assédio ou discriminação ou que tenha qualquer suspeita ou queixa a fazer relativamente às regras descritas, nomeadamente qualquer violação, é esperado que:

- exponha as suas preocupações à hierarquia direta, se considerar que o problema pode ser resolvido de forma suave e informal, ou
- apresente uma preocupação/reclamação formal a ser analisada e tratada no âmbito do programa de proteção de denunciadores, tal como descrito na última secção do Código, ou
- dirija uma carta anónima à *General Counsel*/para o endereço/caixa de correio da sede das Empresas, que será analisada e tratada de forma semelhante às preocupações transmitidas através do programa de proteção de denunciadores, com as adaptações necessárias (não é possível dar um *feedback* direto).

Qualquer um dos dois últimos instrumentos também podem ser utilizados por partes interessadas externas que desejem ser protegidas quando relatam as suas preocupações sobre a qualquer aspeto da sua relação com as Empresas.

5.1 LEGALIDADE NA ATUAÇÃO

As Empresas estão naturalmente obrigadas ao cumprimento de toda a legislação e regras gerais e setoriais, emanadas a nível nacional e comunitário. Cada colaborador deve ter a preocupação de conhecer a legislação, regulamentos e políticas aplicáveis em cada momento, no âmbito da sua atuação. O incumprimento deste tipo de obrigações, mesmo que não intencional, pode gerar riscos graves para as Empresas e para o próprio colaborador, pelo que qualquer dúvida sobre regras ou sua aplicabilidade deve ser colocada ao departamento jurídico.

O departamento jurídico manterá um repositório de legislação geral e setorial, links úteis e regras aplicáveis e com interesse para cada área das Empresas para consulta e atualização, em estreita colaboração com cada um dos departamentos. Também avalia o nível de conhecimento das normas e riscos aplicáveis, monitorando e auxiliando cada departamento a atuar de acordo com elevados padrões de conformidade. Abaixo, há algumas referências de links rápidos:

- A legislação e a jurisprudência nacional atualizada pode ser encontrada em <https://diariodarepublica.pt/dr/home>.
- Ao nível das deliberações do regulador das comunicações eletrónicas e legislação



setorial, deve ser consultado o site

<https://www.anacom.pt/render.jsp?categoryId=1644>.

- Sobre legislação nacional e comunitária da Concorrência:

<https://www.concorrenca.pt/pt/legislacao>.

5.2 CONCORRÊNCIA

As Empresas reconhecem a importância fundamental de atuar num mercado competitivo e está comprometida a cumprir integralmente com qualquer legislação antitrust e outras pró-concorrência, evitando qualquer comportamento que possa ser considerado lesivo da concorrência do mercado.

Sempre que os agentes económicos, através das respetivas condutas, procuram falsear ou adulterar o funcionamento dos mercados, pode estar-se perante práticas restritivas da concorrência.

Práticas restritivas da concorrência incluem:

- **Práticas colusivas:** englobam um conjunto de comportamentos levados a cabo por empresas distintas, que coordenam as suas ações no mercado, eliminando o risco e a incerteza inerentes à conduta autónoma de cada uma, substituindo-os por um entendimento de vontades e/ou um conluio de procedimentos. Podem ter a forma de acordos, práticas concertadas ou de decisões de associação de empresa.
- **Abuso de Posição Dominante:** decorre da utilização ilícita por parte de uma empresa (ou de um conjunto de empresas, no caso de se tratar de posição dominante coletiva) do poder de que dispõe(m) num determinado mercado, com efeitos na concorrência. Existem duas categorias principais de abuso:
 1. **Abusos por exploração** em que a empresa em posição dominante explora o domínio que exerce no mercado em detrimento dos demais agentes económicos; ex: preços excessivos, condições contratuais não equitativas ou discriminação;
 2. **Abusos por exclusão** orientados para o afastamento de concorrentes do mercado; ex: a recusa de fornecimento, a prática de preços predatórios ou de esmagamento de margem.
- **Abuso de dependência económica:** decorre da utilização ilícita por parte de uma empresa do poder ou ascendente de que dispõe em relação a outra empresa, que se encontra em relação a ela num estado de dependência, por não dispor de alternativa equivalente para fornecimento dos bens ou prestação dos serviços em causa. Refere-se a situações em que é explorada abusivamente a ascendência (dominância) de uma empresa em relação a outra, no domínio das relações bilaterais entre ambas, sempre que esse comportamento seja suscetível de afetar o funcionamento do

mercado ou a estrutura da concorrência.

Alguns acordos ou combinações, mesmo que não escritos, podem ser considerados ilegais, pelo que, a simples participação em discussões sobre assuntos críticos pode gerar problemas potenciais para a empresa.

Exemplos de tais situações são discussões com concorrentes atuais ou potenciais sobre preços, condições de venda ou propostas, divisão de mercados, alocação de clientes ou qualquer atividade que restrinja ou possa restringir a concorrência aberta.

Para mais informações sobre práticas restritivas da concorrência consultar o site da Autoridade da Concorrência em: <https://www.concorrenca.pt/pt/praticas-anticorrecionais>.

O incumprimento deste tipo de obrigações, mesmo que não intencional, pode gerar riscos graves para as Empresas e para o próprio colaborador, pelo que qualquer dúvida sobre regras ou sua aplicabilidade deve ser colocada ao departamento jurídico.

5.3 RESPOSTAS ÀS AUTORIDADES

É política das Empresas responder sem reservas e de forma verdadeira às legítimas solicitações realizadas pelas autoridades governamentais ou agências externas, bem como às ordens judiciais. Em geral, as solicitações de autoridades governamentais ou no âmbito de litígios relacionados com as Empresas devem ser encaminhadas para tratamento pelo departamento jurídico. As respostas podem exigir o envolvimento de outros departamentos e colaboradores.

Encontram-se identificadas as seguintes situações de reporte de informação a autoridades:

Tipo de Informação	Entidade Destinatária	Periodicidade	Responsável
Estatísticas Rede de Alta Velocidade	ANACOM	Trimestral	Jurídico
Proveitos Relevantes para cálculo de taxas	ANACOM	Anual	Financeiro
Questionário Comunicações Eletrónicas	ANACOM	Anual	Jurídico
Informação Contabilística	Banco de Portugal/INE	Trimestral	Financeiro

6 POLÍTICAS DE SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL, SOCIAL E DE GOVERNANÇA

Em linha com os princípios deste Código de Conduta e Ética, as Empresas consideram que a existência de uma política de sustentabilidade é fundamental para garantir a viabilidade, desenvolvimento e crescimento da empresa a longo prazo, ao definir as melhores práticas **ambientais**, **sociais** e de **governança** (*ESG - Environmental, Social and Governance*) como parte de uma boa gestão empresarial, preservando a reputação e a integridade das Empresas.

Criar uma cultura de sustentabilidade requer, para além da preocupação com o desempenho económico, uma gestão eficiente do risco e uma tomada de decisões responsável que tenha em conta o bem-estar das partes interessadas, da comunidade e do ambiente.

As Políticas ESG, incluindo enquadramento, objetivos, ações e KPIs são objeto de desenvolvimento num documento separado designado "Política ESG". Abaixo está uma visão geral dos tópicos abordados e que são mais bem desenvolvidos nas Políticas de Suporte referidas no quadro abaixo:

Temas ambientais	Materialidade	Política
Biodiversidade e habitat	Relevância média	Política Ambiental
Energia	Relevância média	
Emissões de gases com efeito de estufa	Relevância média	
Abastecimento de materiais e eficiência na utilização dos recursos	Relevância baixa	
Net zero	Relevância média	
Risco físico	Relevância alta	Política de Integridade e Resiliência da Rede
Resíduos	Relevância baixa	Política Ambiental
Afluxos/retiradas de água	Relevância média	

Temas sociais	Materialidade	Política
Desenvolvimento comunitário	Relevância média	Política Geral de RH
Satisfação do cliente	Relevância baixa	Política Geral de RH
Envolvimento dos colaboradores	Relevância média	
Liberdade de associação	Relevância baixa	Política de Saúde e Segurança no Escritório
Saúde e segurança: comunidade	Relevância baixa	
Saúde e segurança: colaboradores	Relevância alta	Política de Saúde e Segurança em Obra Política de Compras
Saúde e segurança: cadeia de abastecimento	Relevância média	
Saúde e segurança: utilizadores	Relevância baixa	Política Geral de RH
Capital Humano	Relevância média	
Normas laborais e condições de trabalho	Relevância baixa	
Emprego local	Relevância média	Política ESG
Relações com os <i>stakeholders</i>	Relevância média	

Temas de governança	Materialidade	Política
Supervisão ESG pelo Conselho de Administração	Relevância média	Políticas e Procedimentos de Governança
Suborno e corrupção	Relevância baixa	
Estrutura/independência da comissão de remunerações	Relevância baixa	
Conflitos de Interesse	Relevância média	
Cibersegurança	Relevância baixa	Programa de Cibersegurança Política de Segurança da Informação
Proteção de dados e privacidade	Relevância baixa	Política de Proteção de Dados Pessoais

Temas de governança	Materialidade	Política
Delegação de poderes	Relevância média	Políticas e Procedimentos de Governança
Remuneração de executivos	Relevância média	
Fraude	Relevância média	
Independência do presidente do conselho de administração	Relevância baixa	
Atividades de <i>lobbying</i>	Relevância média	Políticas e Procedimentos de Governança
Contribuições políticas	Relevância média	
Direitos dos acionistas	Relevância média	
Programa de proteção de denunciantes	Relevância média	

7 POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

O presente Código de Ética e Conduta consagra princípios de atuação e normas de conduta profissional objetivando a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, sendo por isso aplicável a todas as pessoas que desenvolvem atividade nas Empresas, entendendo-se como tal todos(as) os(as) trabalhadores(as), membros dos órgãos sociais e titulares de cargo de direção e chefia, responsáveis por quaisquer serviços ou pessoas e ainda os que não tenham quaisquer funções hierárquicas sobre quaisquer outros trabalhadores, assim como os trabalhadores que prestam serviço em nome das Empresas, ainda que não integrem os quadros da empresa.

Para as Empresas são consideradas inadmissíveis, sem nenhum grau de tolerância, quaisquer condutas qualificáveis como assédio no trabalho, por parte dos(as) seus/suas trabalhadores(as) para com colegas, clientes, fornecedores, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam. Deste modo são proibidas quaisquer práticas ou atos que possam constituir ou ser entendidos como assédio, tal como se encontram previstos na cláusula seguinte e no artigo 29.º, n.º 2 e n.º 3, do Código do Trabalho. Assim, é condenável qualquer atuação de abuso de poder que configure uma situação de assédio no trabalho, dispendo as Empresas de mecanismos para promover um ambiente de trabalho saudável que eleve a dignidade das pessoas, livre de assédio, abuso, violência ou qualquer outra forma de exploração associada ao trabalho.

7.1 CONCEITO DE ASSÉDIO

Assédio é o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fatores de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Constitui **assédio** sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

O assédio é caracterizado pela intencionalidade e repetição.

7.2 DENÚNCIA

O/A trabalhador(a) que considere estar a ser vítima de comportamento considerado como assédio no trabalho, ou qualquer trabalhador(a) que daquele seja testemunha presencial, deve comunicar, de forma circunstanciada e fundamentada, nos termos descritos no “*Programa de Proteção de Denunciantes*”, infra descrito.

Qualquer trabalhador/a tem o dever de impedir e fazer cessar os atos de assédio de que tenha conhecimento, designadamente denunciando-os para efeitos de averiguação da veracidade dos factos e, se aplicável, instauração do competente procedimento disciplinar ou qualquer outro que ao caso caiba.

A informação transmitida pelo trabalhador/a, bem como todas as partes envolvidas e respetiva factualidade, é considerada como “Confidencial” e tratada com a máxima discrição.

As Empresas comprometem-se, no respeito pelo disposto no artigo 127.º, n.º 1, alínea I), do Código do Trabalho, a instaurar procedimento disciplinar sempre que tiverem conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes dos autos de qualquer processo desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, a menos que atuem com dolo.

As Empresas atuarão em termos disciplinares ou judiciais relativamente a acusações de assédio intencionalmente falsas, abusivas e de má-fé. Todos os trabalhadores(as) envolvidos em processos relacionados com assédio no trabalho, ficam obrigados a atuar de acordo com princípios de boa-fé, a manter a confidencialidade, discrição, sigilo e imparcialidade, respeitando a dignidade da pessoa, não divulgando qualquer informação a que tenham acesso no âmbito dos referidos processos.

7.3 PREVENÇÃO

As Empresas comprometem-se a implementar novas medidas e procedimentos com a específica finalidade de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente, através da promoção de ações de formação comportamental e desenvolvimento de ações de sensibilização que permitam a identificação de fatores de risco para a ocorrência de assédio, ou mesmo da ocorrência de potenciais casos de assédio, através de consultas aos trabalhadores(as).

8 ANTI BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS

A FastFiber e suas subsidiárias proíbem a lavagem de dinheiro ou qualquer atividade que facilite a lavagem de dinheiro ou o financiamento do terrorismo ou outras atividades criminosas.

As operações das Empresas devem ser projetadas para garantir que os funcionários, instalações, produtos e serviços serão usados apenas para fins legítimos, em total conformidade com todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis de combate à lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo.

A participação ou facilitação de ações de branqueamento de capitais por parte de qualquer membro das Empresas, mesmo que não seja intencional, pode resultar em sanções civis e criminais contra indivíduos e contra as Empresas. Assim, deve-se:

- conhecer os clientes e parceiros comerciais e obter todas as informações de identificação exigidas pela legislação e regulamentação aplicáveis, incluindo informações financeiras, para garantir que são respeitáveis e que estão envolvidos em negócios legítimos;
- estar atento e comunicar prontamente qualquer atividade invulgar ou potencialmente suspeita (incluindo atividades que já tenham ocorrido ou tenham sido tentadas) que possa envolver branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo, que não tenha um objetivo comercial ou legal aparente ou que não seja o tipo de transação em que um cliente normalmente se envolveria, incluindo atividades que envolvam a fonte de fundos de um cliente.

9 POLÍTICA DE CUMPRIMENTO DAS SANÇÕES ECONÓMICAS E FINANCEIRAS

As sanções económicas e financeiras impostas, nomeadamente pela UE, RU e pelos EUA visam combater o terrorismo internacional e a proliferação de armas de destruição maciça, penalizar pessoas que cometem violações graves dos direitos humanos internacionais, estabelecer e manter a segurança internacional e promover outros objetivos de política externa.

Estas sanções foram impostas a determinados países, entidades, pessoas e organizações. Em resumo, estão em vigor os seguintes tipos de sanções

- sanções que visam centenas de pessoas ao abrigo de programas de sanções da UE/Reino Unido impostos contra a Bielorrússia, o Irão, o Sudão, a Síria, o Zimbabué, a Rússia e alguns outros países;
- um amplo embargo financeiro ao Irão que exige a notificação ou aprovação prévia das transações financeiras entre a UE/Reino Unido e o Irão; e
- restrições a determinadas outras atividades financeiras e comerciais entre qualquer outro Estado-Membro da UE/Reino Unido e o Irão, a Síria, a Rússia, a Bielorrússia e alguns outros países sancionados.

A FastFiber e as suas subsidiárias devem implementar medidas para evitar negócios proibidos com pessoas ou países visados pelas sanções aplicáveis, nomeadamente através de formação que permita identificar se uma parte contratual pode ser abrangida pela categoria

de pessoa sujeita a sanção, consultando fontes de informação sobre pessoas relevantes:

1. lista consolidada das pessoas designadas visadas por sanções económicas ou financeiras da UE/Reino Unido ou dos EUA e incluídas em <https://webgate.ec.europa.eu/fsd/fsf>, <https://www.gov.uk/government/publications/financial-sanctions-consolidated-list-of-targets>, ou na lista de pessoas designadas em <http://www.treasury.gov/sdn>;
2. qualquer parte contratante localizada no Irão, na Coreia do Norte, na Rússia, na Síria ou no Sudão, enquanto estes países forem alvo de sanções gerais impostas pela UE/Reino Unido ou pelos EUA;
3. qualquer parte contratante que faça parte ou seja uma agência do governo da Bielorrússia, da Rússia, do Irão, da Coreia do Norte, da Síria, do Sudão ou do Zimbabué, enquanto esses governos forem alvo de sanções impostas pela UE ou pelos EUA.

10 REGRAS DE CONDUTA E MEDIDAS DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

A FastFiber e as suas subsidiárias estão empenhadas em conduzir as suas atividades e relações com as partes interessadas com integridade, nomeadamente as relações com o governo e com outras instituições públicas e privadas, de acordo com as leis e regras éticas aplicáveis. Isto é crucial para a sua saúde sustentável e credibilidade, pelo que cada colaborador deve atuar no âmbito das suas responsabilidades em benefício das Empresas e de acordo com os limites dos poderes que lhe foram delegados.

A corrupção é o abuso de poder por alguém a quem foi confiado, e tal ação é considerada um crime. A forma mais comum de corrupção é o suborno, que consiste em dar ou receber dinheiro, presentes ou outras vantagens como forma de incitamento a fazer algo desonesto, ilegal ou que representa uma violação dos deveres de uma pessoa na condução de um negócio.

O incumprimento das leis anticorrupção, mesmo que involuntário, pode criar sérios problemas para as Empresas e para o trabalhador que não cumpra estas leis.

Devem as condutas de todos os envolvidos na atividade das Empresas, sejam trabalhadores, dirigentes, assim como quaisquer partes interessadas, serem pautadas pelo mais escrupuloso cumprimento das todas as normas anticorrupção, em especial, no que concerne ao cumprimento do Regime Geral da Prevenção da Corrupção e infrações conexas (RGPC), conforme Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

O CEO das Empresas é designado como Responsável pelo Cumprimento Normativo, que garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo, assim como é também responsável geral pela execução, controlo e revisão do plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

Para efeitos do mencionado RGPC, são consideradas 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. Nos termos do disposto pelo Código Penal (CP), entende-se por:

- Corrupção Passiva (art. 373.º CP): trata-se do 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, assim como pode o ato ou omissão não serem contrários aos deveres do cargo, mas a vantagem não lhe for devida, incorre numa pena de prisão de 1 a 5 anos;
- Corrupção Ativa (art. 374.º CP): realizada por 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 os fins da corrupção passiva, incorre numa pena de prisão de 1 a 5 anos;
- Recebimento ou oferta indevidos de vantagem (art. 372.º CP): trata-se de 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, ou 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, exceto condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes, e incorre numa pena de prisão de até 5 anos ou multa até 600 dias;
- Peculato (art. 375.º CP): quando um funcionário que ilegítimamente se apropria, 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, e incorre numa pena de prisão de 1 a 8 anos;
- Peculato de uso (art. 376.º CP): quando um funcionário 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, e quando, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, e incorre numa pena de prisão até 1 ano ou 120 dias de multa;

- Participação económica em negócio (art. 377.º CP): quando um funcionário, 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; 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, ou que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados, e incorre numa pena de prisão até 5 anos;
- Concussão (art. 379.º CP): quando um funcionário, 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, e incorre numa pena de prisão até 2 anos ou até 240 dias de multa, se for praticado com violência, incorre numa pena de prisão de 1 a 8 anos;
- Abuso de Poder (art. 382.º CP): quando um funcionário que, fora dos demais casos, 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, e incorre numa pena de prisão até 3 anos ou pena de multa;
- Denegação de Justiça e Prevaricação (art. 369.º CP): quando um 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, e incorre numa pena de prisão até 2 anos ou multa até 120 dias, se for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, é punido com pena de prisão até 5 anos, se daí resultar privação da liberdade de uma pessoa, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos;
- Tráfico de Influência (art. 335.º CP): quando uma pessoa 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, e incorre numa pena de prisão até 5 anos;

- Branqueamento (art. 368.º-A CP): quando uma pessoa converte, transfere, auxilia ou facilita 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, assim como quem oculta ou dissimula a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos, assim como 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, e incorre numa pena de prisão até 12 anos;
- Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art. 36.º do DL 28/84, de 20/01): quando uma pessoa obtém subsídio ou subvenção, por fornecer 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; por omitir, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; e por utilizar documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas, e incorre numa pena de prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias, nos casos particularmente graves a pena será de 2 a 8 anos;
- Fraude na obtenção de crédito (art. 38.º do DL 28/84, de 20/01): quando uma pessoa ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa presta informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; ou utiliza documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; ou quando oculta 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, e incorre numa pena de prisão até 3 anos e multa até 150 dias, ou se obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.

Para além das penas aplicáveis pela violação das normas legais mencionadas, ficam ainda os trabalhadores das Empresas sujeitos a apreciação disciplinar da sua conduta, sendo que todas as formas de corrupção e infrações conexas são consideradas como infrações muito graves, com possibilidade de aplicação de pena disciplinar de despedimento sem

indenização ou compensação.

Assim, qualquer funcionário/dirigente das Empresas está proibido das seguintes ações:

- Prometer, oferecer, autorizar a oferecer, direta ou indiretamente, qualquer coisa que possa ser considerada valiosa para qualquer entidade, com o objetivo de influenciar ou de alguma forma poder influenciar qualquer ato ou decisão a fim de obter vantagens indevidas para as Empresas, tais como obter ou reter qualquer negócio e ou encaminhar negócios para qualquer outra entidade;
- Receber ou concordar em receber algo de valor que de alguma forma resulte ou possa resultar numa influência indevida dos seus deveres como trabalhador, incluindo, mas não limitado a dinheiro, presentes, benefícios, alojamento, empréstimos, férias;
- Fazer ou aceitar uma oferta, remuneração, favor ou serviço que, tendo em conta o seu valor económico, a sua excecionalidade, exclusividade ou qualquer outra circunstância, exceda as práticas comuns, sociais e de cortesia, nomeadamente (i) entregas em dinheiro; (ii) entregas em dinheiro através de meios de pagamento equivalentes a dinheiro; (iii) convites para almoços/jantares, viagens ou estadias em hotéis de luxo superior; (iv) convites individuais para eventos desportivos de elevado valor económico (por exemplo, stands VIP); e (v) convites de natureza ou conteúdo sexual;
- Os funcionários das Empresas devem comunicar às hierarquias e afastar-se dos processos de decisão da empresa que envolvam direta ou indiretamente organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado, ou ainda pessoas a que estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou afinidade;
- Abster-se de exercer quaisquer funções fora das Empresas, sempre que estas atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto colaboradores da Empresa, ou em entidades cujos objetivos possam colidir ou interferir com os objetivos das Empresas.

Há riscos acrescidos quando se trata de interações com entidades ou agências governamentais, empresas públicas, partidos políticos ou os seus candidatos, pelo que se encontra vedada a atribuição de contribuições monetárias ou outras a partidos políticos ou os seus candidatos.

Quaisquer pagamentos a entidades governamentais com vista a acelerar ações de rotina, tais como ativar o serviço energético ou obter licenças, são proibidos pelas Empresas.

10.1 REQUISITOS DE AUTORIZAÇÃO PRÉVIA – OFERTAS E HOSPITALIDADE

A oferta de refeições, entretenimento e presentes pode ser permitida em determinadas circunstâncias, se forem razoáveis e apropriadas à luz das leis, costumes e práticas locais, que não sejam de natureza excessiva e não sejam oferecidos para fins impróprios. Despesas

tais como viagens e alojamento, diretamente relacionadas com a promoção ou demonstração dos produtos ou serviços da Empresa podem também ser aceitáveis se forem razoáveis e não forem oferecidas para corromper a contraparte, para influenciar a ação da outra ou para garantir uma vantagem imprópria.

Qualquer oferta/aceitação ao abrigo do parágrafo anterior, deve ser pré-autorizada pelo Departamento Jurídico, após análise da oferta e do seu contexto, nomeadamente das transações comerciais ou acordos entre as empresas envolvidas e aprovação pelo CEO.

Os funcionários que não obtenham a autorização prévia quando necessário não podem ser reembolsados e podem ser sujeitos a ação disciplinar.

10.2 DUE DILIGENCE A ENTIDADES TERCEIRAS

Todos os terceiros envolvidos pelas Empresas devem ser objeto de um processo de diligência prévia (*due diligence*).

Os terceiros que podem ser contratados pela empresa incluem:

- Parceiros de Negócios: terceiros que podem ajudar as Empresas a obter ou reter negócios ou qualquer forma de vantagem comercial, ou de outra forma ajam para ou em representação das Empresas, incluindo, sem limitação, consultores, *finders*, *brokers*, agentes, lobistas, agentes aduaneiros e quaisquer outros intermediários de negócio.
- Vendedores e fornecedores que prestem serviços ou bens às Empresas com valor superior a 25.000€/ano.

As Empresas não podem utilizar um terceiro para fazer algo de forma indireta que não possa fazer diretamente. Os terceiros que apresentam maior risco de corrupção são aqueles que agem para ou em nome de qualquer das Empresas e que tenham ou possam ter interação com qualquer Funcionário do Governo¹, qualquer entidade detida ou controlado por um Funcionário do Estado ou qualquer entidade detida ou controlada pelo Estado.

Deve ser também tomada especial atenção a qualquer investimento, *joint venture* ou outra transação que resulte na transferência de fundos, direta ou indiretamente, para qualquer Funcionários do Governo, para qualquer entidade detida ou controlado por um Funcionário do Estado ou para qualquer entidade detida ou controlada pelo Estado. Nestas situações os trabalhadores devem evitar fazer promessas ou transferir dinheiro, ações ou qualquer outra coisa de valor, sem antes consultarem o Departamento Jurídico e examinarem extensivamente o destinatário da transação.

¹ "Funcionário do Governo" inclui qualquer pessoa que ocupe um cargo legislativo, administrativo ou judicial de qualquer tipo, seja nomeado ou eleito, de qualquer país ou território (ou qualquer subdivisão de tal país ou território), (b) exerça uma função pública - (i) para ou em nome de qualquer país ou território (ou qualquer subdivisão de tal país ou território), ou (ii) para qualquer agência pública ou empresa pública desse país ou território (ou subdivisão), (c) seja um funcionário ou agente de uma organização pública internacional.

O procedimento de *due diligence* estabelecido na Política e Procedimentos de Governança deve ser seguido antes de envolver um terceiro.

10.3 CONTRATAÇÃO DE INDIVÍDUOS REFERENCIADOS POR CLIENTES

A contratação de candidatos que são parentes de ou têm ligações próximas com ou são referenciados por atuais ou potenciais clientes envolve risco potencial, tanto para as Empresas como para os indivíduos nas empresas que tomam esse tipo de decisões. Se não for gerido corretamente, o recrutamento desses candidatos pode expor a empresa a sanções no âmbito das leis de anticorrupção.

As decisões de recrutamento devem ser tomadas com base no mérito de cada candidato face aos restantes, para a mesma posição, devendo seguir o processo de recrutamento usual. Um candidato não deve ser escolhido somente como um favor a um cliente de forma a criar, manter ou melhorar uma relação comercial.

Deve existir processo de comparação de candidatos com preenchimento de fichas para cada um deles com os pontos fortes e fracos e argumentação da opção seguida, face à função a preencher.

Este processo é guardado e passível de ser auditado.

10.4 FORMAÇÃO

É fornecida formação anual acerca do Código de Ética e Conduta e especificamente sobre o Regime Geral de Prevenção da Corrupção e infrações conexas (RGPC) a todos os trabalhadores das Empresas, no âmbito da formação em Políticas ESG.

10.5 REVISÃO

As regras de conduta de prevenção da corrupção e infrações conexas, são obrigatoriamente revistas a cada três anos, ou sempre que se opere alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária das Empresas que justifique a revisão.

11 PROGRAMA DE PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES

Qualquer colaborador que se sinta vitimado, que testemunhe uma situação de assédio ou discriminação ou que tenha qualquer suspeita ou queixa a fazer relativamente às regras descritas, nomeadamente qualquer violação das políticas das Empresas, pode apresentar uma preocupação/reclamação formal para ser analisada e tratada ao abrigo do programa de proteção de denunciante. Podem também apresentar as suas preocupações/reclamações de forma anónima na FastWeb (Intranet <https://fastweb.fastfiber.pt/>), no espaço criado especificamente para esse efeito.

O colaborador também pode utilizar o mesmo procedimento para efeitos de prevenção,

deteção e sanção de atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através das Empresas.

Os *stakeholders* externos são também encorajados a utilizar este programa, se se sentirem mais confortáveis, usando os contactos publicados no website das Empresas ou enviando uma carta para a sede da Empresa.

As preocupações/queixas têm de ser dirigidas à *General Counsel* e a outro membro da Equipa de Gestão.

Se o alvo for um membro da Equipa de Gestão, o problema tem de ser enviado ao CEO e à *General Counsel*.

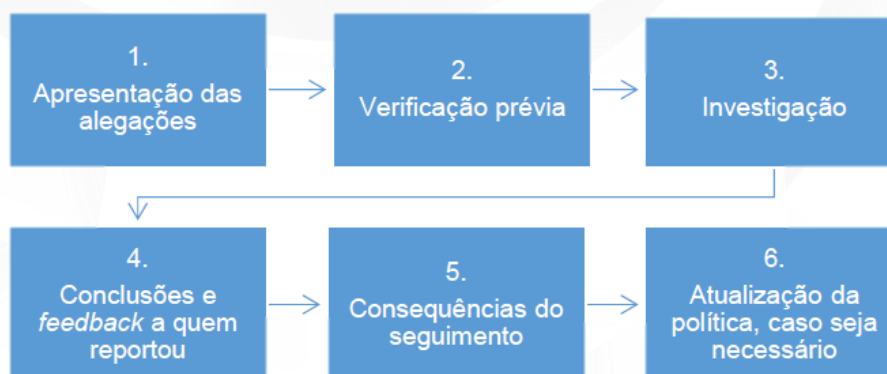
Se a preocupação envolver o CEO ou a *General Counsel*, a queixa tem de ser enviada ao Presidente do Conselho de Administração, via e-mail para: chairmanfastfiber@nhp.nl.

Contactos:

Equipa de Gestão	Contacto
CEO	ceo@fastfiber.pt
<i>General Counsel</i>	generalcounsel@fastfiber.pt
CFO	cfo@fastfiber.pt
CMO	cmo@fastfiber.pt
CTO	cto@fastfiber.pt

As Empresas comprometem-se a tratar estas situações confidencialmente, protegendo o denunciante da exposição e retaliação.

A denúncia de situações problemáticas será tratada de acordo com o seguinte processo:



1. Apresentação das alegações

A alegação é credível e apresentada de boa-fé? Foi submetida aos contactos certos? Deve ser tratada como crítica e/ou urgente? Deve ser apresentada ao Presidente do



Conselho de Administração?

2. Verificação prévia

Existe informação suficiente para investigar? Qual é a política/norma/princípio/lei alegadamente violada? Trata-se de uma nova questão relevante não coberta?

3. Investigação

O quê?	É uma clara violação de uma Política/direita/princípio/lei? É uma má interpretação?
Quem? Porquê?	Quem é responsável pela violação? Existem razões válidas para justificar a violação? Foi feita com intenção?
Precedentes?	É a primeira reclamação deste tipo para a Empresa? É a primeira vez para o queixoso/vítima? É a primeira vez para o responsável?
Ações?	O que pode ser feito para evitar novos problemas? O que pode ser feito para punir os responsáveis pelo problema?

4. Conclusões e *feedback* a quem reportou

Na resposta a quem reportou são explicadas as medidas tomadas para identificar e investigar o problema, informa-se sobre as conclusões e como estas foram alcançadas. O denunciante será informado sobre as consequências e ações a serem tomadas e será alvo de agradecimento pela sua contribuição para melhorar o processo, se aplicável.

5. Consequências do seguimento

Implementação das consequências no terreno:

- a) Formação geral/específica;
- b) Reforço da informação;
- c) Conversa personalizada;
- d) Processos disciplinares;
- e) Impacto sobre a avaliação/compensação responsável;
- f) Mudanças necessárias na organização;
- g) Acompanhamento de perto relativamente a recorrências;
- h) Atualização das políticas para incluir aspetos em falta;
- i) Inclusão no relatório de infrações alvo de denúncia;
- j) Relatórios genéricos à equipa de gestão e ao Conselho de Administração, se se justificar.

6. Atualização da política, caso seja necessário

Caso a questão se relacione com as matérias abrangidas pela Lei 93/2021, que estabelece o regime geral de proteção dos denunciadores de infrações, o denunciante será notificado da receção da questão comunicada no prazo de 7 dias e, no prazo de 3 meses, serão comunicadas as medidas previstas ou adotadas.