



CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO

2 de junho de 2026
(Versão1)

INDICE

I – INTRODUÇÃO	03
II – OBJETIVOS	03
III – ÂMBITO DE APLICAÇÃO	04
IV- RESPONSABILIDADE	04
a) Responsabilidade de Colaboradores	04
b) Responsabilidade de administração e diretores	04
c) Canal de Denúncia Interna	05
V – DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA E FORMAÇÃO	05
VI – PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO E CONDUTA PROFISSIONAL	06
1. Colaboradores	06
2. Direção e Administração	08
VII – NORMAS GERAIS DE CONDUTA	08
VIII– RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO	10
IX – SANÇÕES PELO INCUMPRIMENTO	10
X – FORMAÇÃO	11
XI – VIGÊNCIA, REVISÃO E PUBLICIDADE	11
XII – ENTRADA EM VIGOR	11
ANEXO I – CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS – CRIME, CONDUTA E MOLDURA PENAL	

**- I -
INTRODUÇÃO**

O **GRUPO RR HOTELS**, as empresas de relação de grupo incluindo-se aquelas empresas com estruturas organizativas comuns, é composto pelas sociedades KRRK, SA e AMARILIS – indústria hoteleira, S.A., PRAITUR- Sociedade Hoteleira da Praia da Rocha, S.A. e RELAX- Indústria Hoteleira, S.A. que por sua vez, exploram as unidades hoteleiras seguintes:

- **Hotel da Rocha Suite Hotel**
- **Alvor Baía Resort Hotel**
- **Club Amarilis – Apartamentos Turísticos**

Doravante designado por "**RR Hotels**".

O "**RR Hotels**", as empresas de relação de grupo, incluindo-se aquelas empresas com estruturas organizativas comuns, desenvolvem a sua atividade económica no estrito respeito e rigoroso cumprimento das regras que resultam no âmbito das autoridades portuguesas e europeias, as quais lhe sejam diretamente aplicáveis, com especial relevância às normas e leis relativas às que regulam os crimes relativos à corrupção.

Com o presente Código de Conduta o programa de cumprimento normativo do RR Hotels, enquanto instrumento de prevenção da corrupção e a par do respetivo Plano de Prevenção de Riscos ("PPR"), dando assim cumprimento ao disposto no Dec. Lei 109-E/2021, de 09 de Dezembro, que regula o Regime Geral da Prevenção de Corrupção, (adiante designado por "RGPC")

Nesse pressuposto, o **RR Hotels**, as empresas de relação de grupo, incluindo-se aquelas empresas com estruturas organizativas comuns adotam um Programa de Cumprimento Normativo, com vista a prevenir, detetar e sancionar atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo, contra ou através do RR Hotels, das empresas de relação de grupo, incluindo-se aquelas empresas com estruturas organizativas comuns, o qual se rege e conta também com os seguintes documentos:

- a) Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, adiante "PPR";
- b) O presente Código de Conduta em matéria de prevenção da corrupção e infrações conexas, adiante designado "Código de Conduta"
- c) Programa/Plano de Formação;
- d) Canal de Denúncia Interna

**- II -
OBJETIVOS**

O presente código tem como finalidade:

- ✓ Manter uma linha de comportamento uniforme entre todos os elementos da organização;
- ✓ Promover e incentivar a adoção dos princípios de atuação e das regras de comportamento de natureza deontológica e ética definidos no presente Código;
- ✓ Comunicar com clareza os nossos valores e princípios junto dos colaboradores com vista a consolidar a imagem institucional do Grupo RR;
- ✓ Melhorar o clima e relacionamento organizacional;
- ✓ Favorecer a transparência e rigor na gestão das diferentes áreas de atividade;
- ✓ Promover a responsabilidade ética, moral e profissional;
- ✓ Estabelecer um conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os órgãos sociais, colaboradores RR Hotels, as empresas de relação de grupo e as empresas com estruturas organizativas comuns, em matéria de ética profissional, no combate e prevenção à corrupção e infrações conexas.

**- III -
ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

O presente código de conduta aplica-se a:

- (a) todos os membros dos órgãos sociais (administradores e diretores), às empresas de relação de grupo e às empresas com estruturas organizativas comuns, independentemente da modalidade contratual;
- (b) Colaboradores;
- (c) prestadores de serviços do RR Hotels e das suas empresas em relação de grupo, incluindo-se aquelas empresas com estruturas organizativas comuns;
- (d) Estagiários;
- (e) clientes, fornecedores, acionistas, investidores e qualquer outra parte interessada, ainda que não sejam mencionados especificamente neste Código de Conduta.

A inobservância das normas aqui previstas no presente Código de Conduta implicam a responsabilidade nos termos legalmente aplicáveis.

Todos os Colaboradores do Grupo RR Hotels e todos os colaboradores que venham a ser admitidos pelo Grupo ou pelas empresas de relação de grupo e pelas as empresas com estruturas organizativas comuns, em regime de contrato de trabalho, em contrato de estágio ou vínculo afim são devidamente informados da existência de um Programa de Cumprimento Normativo, designadamente **(i)** do Código de Conduta; **(ii)** do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, **(iii)** do Programa de Formação e **(iv)** do canal de Denúncia Interna

**- IV -
RESPONSABILIDADE**

a. Responsabilidade dos Colaboradores:

- ✓ É responsabilidade dos colaboradores lerem e estarem familiarizados com a informação e conteúdo constantes no presente Código;
- ✓ Certificarem-se que durante o ano agiram em conformidade com os princípios, valores e disposições constantes no presente Código de Conduta;
- ✓ Formularem questões e manifestem preocupações, caso tenham conhecimento de eventuais violações das leis, dos regulamentos e/ou até do próprio Código de Conduta;
- ✓ Cooperarem em eventuais investigações ou auditorias, sempre que lhe seja solicitado.

b. Responsabilidade dos administradores e diretores

- ✓ Os supervisores e diretores devem criar um ambiente laboral, onde impere o respeito e a inclusão, por forma a que os membros da equipa se sintam integrados, apoiados e ouvidos, incentivando-os comunicar abertamente sobre as suas preocupações ou dúvidas;
- ✓ Certificarem-se da inexistência de retaliações, em caso de comunicar abertamente ou de cooperarem numa auditoria ou investigação;
- ✓ Auxiliarem os membros da sua equipa a entenderem os princípios e expectativas do Código, sempre que lhe seja solicitado
- ✓ Serem coerentes e consistentes quando aplicarem os requisitos e responsabilizarem os colaboradores pelo seu comportamento no seio do trabalho.

c. Canal de Denúncia Interna

A RR Hotels, estando incluídas as empresas de relação de grupo e aquela com estruturas organizativas comuns dispõe e implementa um Canal de Denúncia Interna, ao abrigo do artº 8º da Lei 93/2021, de 20 de Dezembro e dá seguimento a denúncias de corrupção e infrações conexas.

O **Canal de Denúncia Interna** é acessível a qualquer colaborador, para reporte imediato, em qualquer circunstância, de uma violação de preceitos legais, das regras estabelecidas neste Código, das políticas e procedimentos.

O **Canal de Denúncia Interna** garante confidencialidade ou o anonimato, dentro dos limites permitidos por lei e assegura que o reporte de situações de ilegalidade e/ou discriminação é tratado de forma isenta.

A RR Hotels, as empresas de relação de grupo e as empresas com estruturas organizativas comuns asseguram e acautelam a proteção e não discriminação, não sendo tolerados quaisquer atos de repreensão e retaliação contra aqueles que, de boa fé, reportem práticas inadequadas, adotando para o efeito uma Política de Não Retaliação.

c.1 Canais de Contactos

Por isso, disponibiliza-se um sistema de comunicação através dos canais seguintes

Canal de Denúncia Interna

Email permanente para o reporte:

canaldedenuncia@rrgrupo.com

Canal de depósito de denúncias ou sugestões

Poderá o colaborador que suspeite ou presencie factos que possam integrar a prática de factos ilícitos poderá apresentar a sua denúncia, de forma anónima, ou ainda apresentar sugestões através de depósito em Caixa que encontra em cada Unidade Hoteleira com a denominação "Caixa de Denúncias ou Sugestões, a qual será acessível e abertura pela Diretor(a) de Recursos Humanos do Grupo RR.

O canal é gerido pelo RCN ou por pessoa formalmente designada pelo órgão de administração.

Todas comunicações realizadas através dos canais supra indicados, podem se efetuados de forma anónima.

- V -

DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA E FORMAÇÃO

O Código de Conduta RGPC e as respetivas revisões são divulgados a todos os colaboradores e membros dos órgãos sociais (Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretores), adiante designados por MOE's e partes interessadas através de afixação na sede, nos locais de trabalho e do website www.rrhotels.pt.

A RR Hotels ou as empresas de relação de grupo ou as empresas com estruturas organizativas comuns assegurará a realização de um programa de formação interna ministrado a todos os colaboradores e MOE's, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados, nos termos legalmente previstos.

- VI -

PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO E CONDUTA PROFISSIONAL

Os princípios que constituem o regulamento ético do Grupo foram definidos tendo por base todas as Partes interessadas e Intervenientes.

Estes princípios conferem direitos e obrigações às diferentes Partes e contribuem para o desenvolvimento sustentável em conformidade com o modelo de gestão com base ética.

1. COLABORADORES

(a) Observância da Legalidade e Boa Fé

Os colaboradores devem, em todas as situações, adotar um comportamento eticamente irrepreensível, pautando a sua conduta pelo princípio de boa fé, que compreende lealdade, cooperação, honestidade, respeito e agindo conforme equidade e razoabilidade, bem como, pela ponderação sensata dos interesses dos demais colaboradores e das restantes Partes Interessadas.

(b) Responsabilidade

Os colaboradores devem atuar com competência, rigor e profissionalismo, no âmbito das suas responsabilidades, para as quais estão habilitados e que lhes forem atribuídas, cumprindo as leis e as normas aplicáveis à sua atividade e orientando a sua conduta para o cumprimento dos objetivos das empresas e não para a obtenção de quaisquer proveitos pessoais.

A responsabilidade afere-se pela posição hierárquica dos colaboradores e pelas tarefas que lhe são atribuídas. Os Colaboradores devem respeitar as suas chefias.

(c) Lealdade

Os colaboradores devem exercer as funções que lhes são confiadas com empenho, dedicação e honestidade, respeitando os princípios e os interesses defendidos pela RR Hotels, evitando conflitos entre os seus interesses pessoais e o dever de lealdade para com esta.

Os Colaboradores devem, igualmente, zelar pela credibilidade, boa imagem e prestígio da RR Hotels, em toda a sua extensão, em quaisquer circunstâncias.

(d) Transparência

Os colaboradores devem pautar a sua conduta profissional por um elevado nível de transparência e verdade, abstendo-se de atos ou omissões que possam criar erro ou engano relativamente à sua atuação ou às circunstâncias subjacentes.

(e) Honestidade

Os colaboradores devem atuar de forma reta, íntegra, honrosa e digna tanto a nível interno da organização como nas relações externas.

(f) Diligência

Os colaboradores devem exercer as suas funções com o zelo, eficiência e exigência devidos e em escrupulosa observância das normas legais, regulamentares e internas em vigor, assegurando um tratamento diligente e profissional aos clientes, fornecedores, autoridades, comunidades e a todos com quem se relacionem.

(g) Recetividade

Os Colaboradores devem manifestar-se recetivos e abertos às reclamações e recomendações que lhes são apresentadas e dar cumprimento aos mecanismos que garantam, sempre, uma atempada resposta.

(h) Confidencialidade e Sigilo

Impõe-se aos colaboradores responsabilidades na revelação ou utilização de informações respeitantes ao Grupo RR Hotels, às empresas empregadores e às suas atividades.

Os colaboradores devem abster-se em todas as circunstâncias, mesmo após o termo da sua atividade profissional nas empresas em relação de grupo, incluindo-se aquelas empresas com estruturas organizativas comuns, ou seja, àquelas que mantiveram relação contratual, de usar informação não pública, isto é, que não seja do domínio ou conhecimento público, a que tenham tido acesso em virtude do exercício das suas funções e, igualmente de manipular ou de utilizar de forma abusiva todo o tipo de informação privilegiada de que tenham obtido conhecimento por causa e por conta desse exercício.

(i) Proteção de Dados e Informação Confidencial

O Grupo RR Hotels, as empresas em relação de grupo e aquelas empresas com estruturas organizativas comuns, cumprem com o definido no artº 22º do Código do Trabalho, no que respeita à confidencialidade de mensagens e acesso à informação, que asseguram a privacidade, a segurança e a proteção dos dados pessoais de todos os colaboradores e também de outras Partes Interessadas.

Todos os dados pessoais dos colaboradores, incluindo os dados biométricos e relativos à saúde, recolhidos pela entidades empregadores, pertencentes ao Grupo são limitados ao estritamente necessário para o desenvolvimento das finalidades para os quais foram recolhidos e, são objeto de tratamento no cumprimento da legislação aplicável.

No caso dos colaboradores é interdito usar dados pessoais sem fundamento de legitimidade para o efeito ou partilhá-los com terceiros.

Se tomar conhecimento de uma violação de privacidade e da proteção de dados deverá reagir de imediato e adequadamente, segundo o procedimento criado para o efeito.

(j) Uso e Proteção de Bens

Os colaboradores devem utilizar os bens que lhe são confiados e facultados pelas empresas que mantiveram relação contratual, de forma criteriosa e eficiente, evitando desperdícios.

Neste sentido, os Colaboradores abster-se-ão de utilizar, direta ou indiretamente, quaisquer bens, equipamentos ou instalações do Grupo, das empresas que mantiveram relação contratual, em proveito próprio ou de terceiros, com exceção das situações devidamente regulamentadas e/ou expressamente autorizadas pelo Grupo ou pelas empresas que mantiveram relação contratual.

Os Colaboradores devem proteger e conservar o património da empresa, quer seja intelectual, financeiro ou material, mantendo-o limpo e em bom estado de conservação e preservando-o relativamente a eventuais danos, destruição, desvios, furtos ou roubos, salvo desgaste normal decorrente do seu uso prudente e não negligente.

(k) Conflito de Interesses

Os colaboradores **não devem**:

- Exercer atividades externas ao Grupo, em especial aquelas que mantiveram relação contratual que, direta ou indiretamente, possam ser consideradas como concorrenciais, danosas ou que coloquem em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto colaboradores.

Os colaboradores **devem**:

- Evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, um conflito de interesses.

Sempre que os colaboradores considerem encontrar-se numa situação de potencial ou efetivo conflito de interesses, deverão, com vista a obter uma solução que permita assegurar uma conduta leal e transparente, comunicá-lo à Administração

(l) Atividades Políticas ou sindicais

No exercício de atividades político-partidárias ou sindicais, os colaboradores do Grupo devem respeitar os princípios constitucionais e o quadro legal aplicável, devendo agir com prudência e respeito, de modo a evitar conflitos e a preservar a independência do Grupo.

(m) Combate à Corrupção

O Grupo RR Hotels e os seus colaboradores condenam veemente todas as formas de corrupção.

Sobre esta matéria o Grupo, as empresas em relação de grupo, as que tenham estruturas organizativas comuns e os seus colaboradores seguem uma política de prevenção da corrupção, tendo sido elaborado para o efeito um **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas**, designado por "PPR"

(n) Segurança e Saúde no Trabalho

Devemos assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para os colaboradores, designadamente, pela disponibilização de meios e materiais adequados ao desempenho das suas funções através de ações de sensibilização, formação e partilha de boas práticas.

2. DIREÇÃO E ADMINISTRAÇÃO

Além das regras e princípios aplicáveis a todos os colaboradores, os administradores e diretores devem gerir as suas ações respeitando os princípios seguintes:

(a) Saúde e Segurança no Trabalho

Os administradores e diretores do Grupo, das empresas em relação de grupo e aquelas com estruturas organizativas comuns estão obrigados a garantir a qualidade no trabalho e a saúde dos seus colaboradores, cuidando de respeitar as regras de proteção pessoal e de saúde física e mental.

(b) Responsabilidade

Os administradores e diretores devem agir também com competência, rigor e profissionalismo, utilizando de forma criteriosa e não abusiva o poder que lhe tenha sido conferido e atribuído, construído em conjunto um ambiente de confiança, responsabilidade e respeito mútuo.

- VII -

NORMAS GERAIS DE CONDUTA

1. Corrupção e Infrações Conexas

O Grupo, as empresas em relação de grupo e aquelas com estruturas organizativas comuns não admitem nenhum ato ilícito ou forma de corrupção, suborno ou infração conexa, de forma ativa ou passiva e outras formas de influência indevida, conforme previsto no artº. 3º do RGPC, anexo ao Decreto-Lei 109-E/2021, de 9 de Dezembro, impondo o cumprimento rigoroso dos princípios e valores previsto no Capítulo VI, em todas as relações internas ou externas com entidades privadas ou públicas.

O crime de corrupção define-se como o recebimento indevido de uma vantagem patrimonial ou não patrimonial, apenas conseguida em virtude do exercício de deveres funcionais.

A corrupção pode ser ativa ou passiva, consoante a ação (ou omissão) seja praticada pela pessoa que corrompe, ou pelas pessoas que se deixam corromper.

2. Limites na aceitação de ofertas

O Grupo, as empresas em relação de grupo, aquelas com estruturas organizativas comuns e os seus colaboradores devem abster-se de receber, aceitar ofertas, pagamentos ou outros, de

clientes e/ou de fornecedores ou oferecer a terceiros, qualquer tipo de gratificações, ofertas ou vantagens e, caso o façam, comprometem-se a respeitar os seguintes termos:

✓ As ofertas efetuadas a terceiros podem ser admitidas desde que não possam, razoavelmente, servir ou ser interpretadas como tal, para obtenção de vantagens ilegítimas na atividade empresarial e na medida em que não sejam feitas a título pessoal, mas segundo as vias normais estabelecidas;

✓ As ofertas recebidas de terceiros por qualquer colaborador, incluindo presentes de cortesia ou participação em eventos com componentes lúdicas que não sejam objetivamente criadoras de valor para o Grupo, deverão ser comunicadas e discutidas com a administração para validação, podendo vir a ser recusadas.

3. Transações particulares efetuadas por colaboradores

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

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

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

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

5. Relacionamento com a concorrência

No exercício da sua atividade, o Grupo, bem como outras empresas de relação de grupo e as com estruturas organizativas comuns, desenvolve práticas concorrenciais rigorosas e leais nos seguintes termos:

- (i) Devem observar as regras e critérios de mercado não viabilizando formas de concorrência desleal, nomeadamente a obtenção de informações comerciais através de meios ilegais, assegurando o respeito dos direitos de propriedade material e intelectual;
- (ii) Constitui dever dos colaboradores o reporte atempado e imediato à administração quanto à ocorrência de qualquer situação anómala suscetível de poder comprometer o Grupo, as empresas de relação de grupo e aquelas com estruturas organizativas comuns nos termos do ponto anterior.

- VIII -

RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO

Com vista a garantir o acompanhamento diário do Programa de Cumprimento Normativo, bem como o seu enriquecimento e desenvolvimento, o RR Hotels, as empresas em relação de grupo e as que tenham estruturas organizativas comuns, designam, em conjunto, um Responsável pelo Cumprimento Normativo, que pode ser contactado, a todo o tempo, por colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros e outros que pretendam esclarecimentos sobre determinada situação ou sobre qualquer documento que faça parte do Programa de Cumprimento Normativo do Grupo.

O Grupo RR Hotels certifica que o Responsável pelo Cumprimento Normativo exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, colocando à sua disposição toda a informação interna, assim como os meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.

Para os efeitos do presente, o Responsável pelo Cumprimento Normativo designado pelo Grupo, pelas empresas em relação de grupo e por aquelas com estruturas organizativas comuns será um dos membros do Conselho de Administração comum a todas, com faculdade de ser nomeado pelo Conselho de Administração outra pessoa designada para o efeito, que poderá ser contactado através do endereço de correio eletrónico: rcn@rrgrupo.com

- IX -

SANÇÕES PELO INCUMPRIMENTO

1. Sem prejuízo da responsabilidade civil e/ou financeira o Incumprimento das regras constantes no presente Código, por qualquer colaborador(a), com vínculo laboral com empresas pertencentes ao Grupo e/ou com empresas com estruturas organizativas comuns, será considerado uma infração, a qual, dependendo do grau da culpa do infrator e da gravidade da infração, poderá ter lugar à abertura de um processo disciplinar, de acordo com o disposto no artº 328º do Código do Trabalho e aplicação de uma das seguintes sanções:
 - (i) Repreensão;
 - (ii) Repreensão registada;
 - (iii) Sanção pecuniária;
 - (iv) Perda de direito a férias;
 - (v) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - (vi) Despedimento com justa causa
2. No caso de incumprimento das regras constantes no presente Código por Parceiros, poderá existir motivo para aplicação de penalizações e/ou resolução do contrato, de forma adequada e proporcional à infração.
3. O não cumprimento das normas do Código poderá ainda conduzir à responsabilização administrativa ou civil dos infratores e, ainda, consoante a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, dar origem a sanções criminais.
4. O Responsável pelo Cumprimento Normativo deverá elaborar um relatório por cada infração cometida, da qual conste a identificação das regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar pelo Grupo no âmbito do seu sistema de controlo interno.
5. No âmbito da responsabilidade criminal e dando cumprimento ao disposto no artº 7, nº.2 do RGPC, designadamente quanto aos crimes de Corrupção e Infrações Conexas, elenca-se no **Anexo I** que faz parte integrante do presente Código as sanções criminais relativas a tais crimes.

**- X -
FORMAÇÃO**

1. O Grupo ou as empresas que os colaboradores mantenham vínculo contratual assegurará a realização de um programa de formação interna sobre o conteúdo do presente Código, a todos os Colaboradores, integrados em qualquer empresa em relação de grupo, visando o conhecimento e compreensão de todas as normas e procedimentos no âmbito da prevenção da corrupção e infrações conexas.
2. A formação ministrada deve ser adaptada às funções desempenhadas pelos colaboradores em causa, tendo em conta os diversos graus de exposição aos riscos identificados.

**- XI -
VIGÊNCIA, REVISÃO E PUBLICIDADE**

1. O presente código entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração e deverá ser revisto em cada 3 (três) anos e sempre que exista qualquer alteração, nomeadamente nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária do Grupo que justifiquem a sua revisão.
2. Qualquer alteração ao Código deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração.
3. O presente Código é divulgado e está acessível para consulta, a qualquer interessado, no site do Grupo em www.rrhotels.pt, bem como através de outros meios internos, designadamente pela afixação das sedes das empresas em relação de grupo e das com estruturas organizativas comuns e nos locais de trabalho.
4. No momento da formalização do contrato de trabalho ou de contrato de prestação de serviços, cada colaborador, interno ou externo, assina uma declaração atestando ter conhecimento do Código de Conduta e o compromisso individual com o seu cumprimento.

**- XII -
ENTRADA EM VIGOR**

O presente Código entra em vigor no dia 02 de Junho de 2026, que é também a data da sua aprovação pelo Conselho de Administração das várias empresas.

ANEXO 1
SANÇÕES CRIMINAIS RELATIVAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

CRIME CRIMES DE CORRUPÇÃO	CONDUTA	SANÇÃO/ MOLDURA PENAL
Corrupção passiva	O trabalhador do sector privado que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devido, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais	Lei nº 20/2008, de 21/04 : pena até 5 anos ou pena de multa até 600 dias. Todavia se o ato ou omissão for idóneo c causar uma distorção da concorrência ou um prejuizo patrimonial para terceiros: pena de prisão de 1 a 8 anos
Corrupção Ativa	<ol style="list-style-type: none"> 1) Quando alguém, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim de conseguir um qualquer ato ou omissão contrário aos deveres do cargo, sendo a tentativa punível ou 2) 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 daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe seja não devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais- 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Artº 374º do Código Penal : Prisão de 1 a 5 anos; 2) Artº 9 da Lei 20/2008, de 21/04: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa <p>NOTA: Contudo se a conduta visar obter ou for idónea a causar distorção da concorrência ou um prejuizo patrimonial para terceiros: pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias</p>
Oferta indevida de Vantagens	Quando alguém, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercicio das suas funções ou por causa delas	Artº 372 do Código Penal: Pena Prisão até 3 anos ou pena de multa
Tráfico de influência	Quando alguém, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira.	Artº 335º do Código Penal: Pena de prisão até 12 anos ou penha de multa

<p>Branqueamento</p>	<p>Quanto alguém: a) converte, transfere, auxilia ou facilita alguma operação de conversão ou transferência de vantagens – obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente – provenientes da prática de um determinado conjunto de crimes precedentes, com o objetivo de dissimular a origem ilícita dessas vantagens, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma relação criminal; ou b) oculta ou dissimula a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens provenientes da prática de crimes precedentes ou dos correspondentes direitos.</p> <p>Consideram-se crimes precedentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lenocínio; • Abuso sexual de crianças ou de menores dependentes; • Extorsão; • Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas; • Tráfico de armas; • Tráfico de órgãos ou tecidos humanos; • Tráfico de espécies protegidas; • Fraude fiscal; • Tráfico de influência; • Corrupção; • Peculato; • Participação económica em negócio; • Administração danosa em unidade económica do sector público; • Fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito; • Infrações económicas-financeiras cometidas de forma organizada, com recurso à tecnologia informática; • Infrações económica- financeiras de dimensão internacional ou transnacional; • Venda, circulação ou ocultação de produtos ou artigos contrafeitos; • Crimes puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a 6 meses ou de duração máxima superior a 5 anos. 	<p>Arº 368º A do Código Penal:</p> <p>Pena de prisão até 12 anos e pena de multa</p>
<p>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção</p>	<p>Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas 	<p>Artº 36º do Dec. Lei 28/84, de 20/01:</p> <p>Pena de prisão de 1 a 5 anos e pena de multa de 50 a 150 dias;</p> <p>Nota: Porém, nos casos particularmente graves quem:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; b) pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; c) obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das funções ou poderes; pena de prisão de 2 a 8 anos b) Acresce ainda que se os factos forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

**Fraude na Obtenção de
Crédito**

Quem ao apresentar uma proposta de concessão ou modificação das condições de um crédito destinado a uma estabelecimento ou empresa, prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; 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.

Artº 38º do Dec. Lei 28/84, de 20/01: pena de prisão até 3 anos e multa até 150 dias. Todavia, se obtiver crédito de valor consideravelmente elevado: pena de prisão poderá elevar-se até 5 anos de pena de prisão e até 200 dias de multa.

Acresce ainda que se os factos forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a sua dissolução.



feel at home

 www.rrhotels.pt

 /rrhotelsgroup

 /rrhotelsgroup

 /@rrhotels

 **HOTEL DA ROCHA**
SUITE HOTEL****

 **ALVOR BAÍA**
RESORT HOTEL****

 **CLUB AMARILIS**
APARTAMENTOS TURÍSTICOS***