

CÓDIGO DE CONDUTA ANTICORRUPÇÃO

PREFACIO.....	3
1. De que estamos a falar?.....	4
2. Responsabilidades.....	4
3. Princípios gerais.....	5
4. Presentes e convites.....	6
5. Conflitos de interesse.....	7
6. Relações com funcionários públicos.....	7
7. Participação na vida pública.....	7
8. Patrocínio empresarial.....	8
9. Informações financeiras fiáveis, verdadeiras e transparentes.....	8
10. Reconhecer a corrupção: o que o deve levar a agir?.....	9
11. Que medidas de proteção deve tomar?.....	9
12. Como reage a uma situação complexa e/ou complicada?.....	10
13. Consequências do incumprimento do presente Código de Conduta Anticorrupção.....	11



PREFÁCIO

O Grupo LACOSTE (adiante designado por “LACOSTE”) compromete-se a cumprir as leis e normas éticas no exercício das suas atividades empresariais, como estabelecido no Código de Conduta “Fair Play Every Day”.

A ética é da responsabilidade de todos os colaboradores da LACOSTE e reflete-se nas suas interações entre si e também com terceiros envolvidos com o Grupo (*incluindo clientes, parceiros de negócio, fornecedores, prestadores de serviços e acionistas*).

A corrupção é um crime severamente punido na maioria dos países do mundo, quer por via da legislação nacional, acordos internacionais ou leis extraterritoriais, como a *Lei de Práticas Corruptas no Exterior (FCPA)* dos EUA, a *Lei de Combate a Subornos (UKBA)* do Reino Unido e o Código Penal de França.

Nos últimos anos, assistiu-se ao reforço das leis anticorrupção, a muitos processos penais, à escala nacional e internacional, e ao aumento dos poderes das autoridades de supervisão para investigar e julgar os delitos.

Os legisladores franceses reforçaram consideravelmente a legislação de combate à corrupção do país. As grandes organizações e todas as suas filiais estão legalmente obrigadas a tomar medidas para prevenir e detetar atos de corrupção sob o olhar atento de uma agência com autoridade para investigar e impor sanções.

Todas as formas de corrupção distorcem as regras do jogo.

A LACOSTE rejeita todas as formas de corrupção e cumpre as leis de combate à corrupção aplicáveis.

Os princípios que orientam as nossas ações e comportamentos **têm por base os compromissos da LACOSTE** que visam defender e promover princípios fundamentais, especialmente os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

O presente Código de Conduta tem por base os princípios defendidos no **Código de Conduta “Fair Play Every Day”** e visa estabelecer o **quadro de referência da LACOSTE para prevenir e combater a corrupção** com recurso a normas comportamentais que minimizem os riscos, servindo simultaneamente de guia sobre a forma de reconhecer e mitigar os riscos.

Aplica-se a todos os colaboradores da LACOSTE, independentemente do seu local de trabalho.

Não é possível que este Código de Conduta Anticorrupção aborde ou tenha em conta todas as situações e leis aplicáveis nos locais onde a LACOSTE desenvolve as suas atividades.

Deste modo, é necessário que todos os colaboradores entendam o espírito definido pelo presente Código e utilizem o bom senso, ajam com cautela e demonstrem transparência ao lidar com uma situação que não tenha sido especificamente abrangida pelo Código de Conduta Anticorrupção.

Em certos países, será possível aplicar um conjunto de regulamentos mais rigorosos que, caso se aplique, terão precedência sobre o presente Código de Conduta Anticorrupção.

1. DE QUE ESTAMOS A FALAR?

A corrupção define-se como um ato pelo qual uma pessoa que desempenha uma função pública ou privada específica solicita/propõe (corrupção ativa) ou aceita (corrupção passiva) um presente, uma oferta ou uma promessa com a finalidade de, direta ou indiretamente, acelerar, atrasar ou impedir qualquer ato no âmbito das suas funções.

E proibido corromper funcionários públicos e agentes privados.

A corrupção, nos termos definidos no presente Código de Conduta Anticorrupção, inclui subornos, pagamentos de facilitação, extorsão, solicitação e lavagem de dinheiro com origem no produto em delitos de corrupção.

O **tráfico de influências** é a prática de propor ou prometer, direta ou indiretamente, pagamentos ou quaisquer vantagens a um funcionário público ou agente privado, para que o referido funcionário ou agente utilize indevidamente a sua influência, real ou suposta, para obter uma decisão ou tratamento favorável de uma autoridade ou serviço governamental.

Qualquer pessoa que desempenhe qualquer tipo de cargo governamental, legislativo, judicial ou político (incluindo, entre outros, autoridades aduaneiras, bancos centrais, etc.) pode ser considerada um **funcionário público**.

2. RESPONSABILIDADES

A implementação do presente Código de Conduta Anticorrupção é coordenada pelo **Departamento Jurídico da LACOSTE**.

Os administradores e diretores da LACOSTE devem personificar e inspirar uma cultura de integridade. A sua conduta diante dos colaboradores deve ser exemplar.

Independentemente dos interesses comerciais ou financeiros envolvidos, todos os administradores e diretores devem garantir que os recursos e ativos da LACOSTE não são utilizados para efeitos de corrupção.

Portanto, os CEO das filiais são responsáveis pela implementação do presente Código de Conduta Anticorrupção no âmbito da sua área de responsabilidade.

Todas as pessoas com uma função de gerência devem promover o presente Código de Conduta Anticorrupção entre a sua equipa, garantir que os membros da equipa compreendem e aplicam o Código, assim como disponibilizar aos colaboradores os recursos necessários para concretizar os seus objetivos de forma perfeitamente ética.

Todos os gerentes devem dar o exemplo na aplicação do presente Código de Conduta Anticorrupção e, além disso, devem estar atentos a quaisquer situações que os seus colaboradores enfrentam e que exijam uma postura específica por parte do Grupo. Se necessário, devem apresentar estas questões aos superiores hierárquicos.

Todos os colaboradores devem estar familiarizados com o presente Código de Conduta Anticorrupção e defender os seus princípios no desempenho das suas funções diárias. Em especial, devem conhecer suficientemente as regras e obrigações jurídicas aplicáveis às suas atividades profissionais e respeitar as referidas regras e obrigações de boa-fé. Além disso, todos os colaboradores devem compreender e estar conscientes dos riscos, ser capazes de identificar os sinais de alerta e tirar as conclusões necessárias quanto à necessidade de partilhar informação antes de tomar medidas.

Assim, incentiva-se que todos comuniquem de forma consciente quaisquer situações que aparentemente infrinjam estes princípios sem receio de represálias (veja a Secção 12 a seguir).

3. PRINCÍPIOS GERAIS

Todos devem abster-se de praticar quaisquer atos de corrupção ou tráfico de influências.

Os colaboradores nunca devem oferecer ou prometer, quer diretamente quer através de intermediários, uma vantagem ilícita a quaisquer terceiros.

Da mesma forma, os colaboradores não devem aceitar as referidas vantagens em troca da concessão de tratamento especial por um terceiro. Por conseguinte, todos os colaboradores devem recusar a oferta ou promessa de quaisquer vantagens financeiras ou outras vantagens destinadas a influenciar ou afetar o seu julgamento e tomada de decisão independentes.

Além disso, os colaboradores devem abster-se de qualquer comportamento que possa gerar suspeitas de corrupção.

A concessão de vantagens indevidas com o objetivo de influenciar a decisão de terceiros poderá não só resultar em acusações penais, mas também constituir uma violação do dever de lealdade do colaborador.

Uma vantagem indevida poderá consistir em qualquer elemento de valor que vise favorecer o beneficiário (por exemplo, proposta de um contrato de trabalho ou de prestação de serviços a um amigo ou familiar).

Os colaboradores devem comunicar imediatamente quaisquer tentativas de corrupção de um funcionário público ou agente privado à direção e ao Departamento Jurídico.

Em caso de dúvida, qualquer pessoa pode entrar em contacto com o Departamento Jurídico.

4. PRESENTES E CONVITES

O jogo deve ser jogado de acordo com as regras de cada concurso – e que ganhe o melhor.

As decisões empresariais não poderão basear-se em critérios inadequados ou contrários à ética.

A LACOSTE limita deliberadamente o número e o valor dos presentes e convites oferecidos ou recebidos pelos seus colaboradores.

Por esta razão, não se recomenda que os colaboradores da LACOSTE e seus familiares mais chegados ofereçam, procurem ou recebam presentes ou convites de pessoas que têm ou procuram relações comerciais com a LACOSTE.

Se as circunstâncias comerciais exigirem uma troca de presentes ou convites, é importante utilizar o bom senso para garantir que não influenciam as suas decisões de forma alguma.

Os presentes ou convites recebidos ou oferecidos devem ser de valor razoável e ter um carácter ocasional, destinar-se apenas a promover as atividades da LACOSTE, permitir a reciprocidade e cumprir toda a legislação aplicável.

Em geral, os colaboradores estão proibidos de oferecer ou receber os seguintes presentes e convites:

- Presentes de valor superior a 50 EUR (ou equivalente)
- Convites para atividades não-profissionais de valor superior a 100 EUR (ou equivalente)
- Presentes em dinheiro ou equivalente (cheques presente)
- Convites que violem as outras regras do presente Código

Os colaboradores devem sempre informar a direção sobre quaisquer presentes ou convites recebidos ou oferecidos por terceiros. Além disso, deve obter-se autorização da direção no que respeita a presentes ou convites feitos ou oferecidos a terceiros.

Qualquer derrogação às regras referidas anteriormente deve ser formalmente aprovada pelo membro da Comissão Executiva ao superior hierárquico de quem apresenta o pedido ou, no caso de uma filial, pelo CEO da filial.

Os presentes e os convites durante um processo de admissão da cotação em bolsa ou aviso de concurso são rigorosamente proibidos, independentemente dos seus montantes.

Em caso de dúvida, os colaboradores são convidados a contactar com a gerência.

5. CONFLITOS DE INTERESSE

Todos os colaboradores devem evitar envolver-se numa situação em que os seus interesses pessoais possam entrar em conflito com os interesses da LACOSTE ou prejudicar o seu julgamento independente ou integridade profissional.

A simples ocorrência de um conflito de interesses pode afetar a opinião que terceiros têm sobre a sua integridade profissional, prejudicando desta forma a imagem ou reputação da LACOSTE.

Todos os colaboradores devem avaliar pessoalmente se a sua situação é suscetível de gerar um conflito de interesses.

Por exemplo, se um prestador de serviços que está a negociar ou executar serviços a um colaborador se oferecer posteriormente para contratar um dos amigos ou familiares do referido colaborador, este terá um conflito de interesses que pode levar a um ato de corrupção.

Sempre que os colaboradores estiverem confrontados com o risco de um conflito de interesses, devem demonstrar transparência através do seguinte:

- Comunicar imediatamente qualquer potencial conflito de interesses à direção
- Abster-se de qualquer interferência na relação entre a LACOSTE e o terceiro em causa até ser encontrada uma solução
- Respeitar e implementar qualquer decisão tomada para gerir quaisquer conflitos de interesses
- Participar qualquer mudança importante da situação

6. RELAÇÕES COM FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS

Não deve ser oferecida nem concedida nenhuma vantagem de qualquer tipo a um funcionário público com o objetivo de o influenciar a tomar uma decisão favorável.

Por exemplo, não deve conceder nenhuma vantagem (financeiras ou outras) a funcionários públicos numa tentativa de evitar inspeções, influenciar as conclusões de uma inspeção ou evitar uma penalização.

Os pagamentos de facilitação que possam garantir ou acelerar formalidades e pedidos junto aos serviços governamentais (*autorizações, licenças, vistos, desalfandegamento, etc.*) são rigorosamente proibidos, independentemente do valor.

Esta regra aplica-se mesmo que as leis locais permitam esses tipos de pagamento.

A utilização de um terceiro para agir como intermediário com funcionários públicos será permitida apenas se houver uma necessidade legítima de recorrer aos serviços deste terceiro e se a sua missão estiver formalmente definida num documento escrito que especifique a finalidade, a duração e um conjunto claro de objetivos. Além disso, os colaboradores devem cumprir os procedimentos de contratação da LACOSTE, nomeadamente as regras que se aplicam aos avisos de concurso.

7. PARTICIPAÇÃO NA VIDA PÚBLICA

A LACOSTE está determinada a manter uma atitude politicamente neutra e evitar qualquer envolvimento financeiro na vida política.

Nomeadamente, nenhum colaborador deverá envolver a LACOSTE ou qualquer uma das suas entidades, moral ou financeiramente, nas suas atividades políticas ou comunitárias.

Os colaboradores cujas atividades políticas ou eletivas obriguem a que participem nas decisões de um governo ou de uma autoridade pública ou local não podem participar numa decisão que afete a LACOSTE ou qualquer uma das suas entidades (*por exemplo, a decisão de conceder uma licença, autorização ou contrato*).

8. PATROCÍNIO EMPRESARIAL

A LACOSTE patrocina atividades e eventos desportivos, sociais e culturais, além de apoiar ações de solidariedade e mecenato através do apoio a obras e iniciativas humanitárias, de caridade, científicas e artísticas.

Qualquer ação de caridade ou de patrocínio destinada a encorajar ou recompensar comportamentos inadequados pode ser interpretada como um ato de corrupção.

O patrocínio empresarial nunca deve ser utilizado como recompensa ou para recompensar um ato contrário à ética.

Os colaboradores em questão devem garantir que todas as ações relacionadas com as atividades de patrocínio, solidariedade e mecenato:

- Respondem claramente aos objetivos definidos
- Cumprem a legislação aplicável e as normas e regulamentos internos da LACOSTE
- Não criam um conflito de interesses
- Desempenham um papel no aumento do reconhecimento da marca LACOSTE

De acordo com as regras aplicáveis da LACOSTE em qualquer momento, deve realizar-se uma avaliação prévia de todos os compromissos, para determinar a relevância e a integridade da organização e dos seus representantes ou do beneficiário, tendo em conta a sua reputação, as suas referências técnicas e financeiras, a ausência de condenações e o profissionalismo das suas pessoas de contacto.

A elaboração de um contrato permite definir, por um período determinado, as obrigações de cada parte, especificando os recursos financeiros atribuídos e as condições de avaliação da qualidade de todas as ações levadas a cabo

Após concluída a ação de patrocínio, devem ser igualmente realizadas verificações para determinar de que forma os recursos financeiros ou presentes foram efetivamente utilizados.

9. INFORMAÇÕES FINANCEIRAS FIÁVEIS, VERDADEIRAS E TRANSPARENTES

A LACOSTE está empenhada em apresentar informações financeiras fiáveis e verdadeiras às suas partes interessadas, especialmente aos seus acionistas.

Para evitar atos de corrupção, é importante que todas as transações sejam transparentes, totalmente documentadas e registadas em contas que reflitam com exatidão a sua verdadeira natureza.

É rigorosamente proibido utilizar fundos ou outros ativos da LACOSTE para fins ilegais ou inapropriados, assim como deter sacos azuis ou fundos de tesouraria não registados.

Os lançamentos incorretos, incompletos ou enganosos, ou contas bancárias não registadas são rigorosamente proibidos.

Não devem ser mantidas contas paralelas para facilitar ou ocultar pagamentos inadequados.

Nenhuma transação, ativo, passivo ou qualquer outra informação financeira deve ser ocultada da direção da LACOSTE ou dos auditores internos e externos.

Todas as contas, faturas e outros documentos e arquivos relativos a transações com terceiros, nomeadamente fornecedores, prestadores de serviços e outros contactos comerciais, devem ser estabelecidos com toda a honestidade e conservados com o máximo cuidado.

É rigorosamente proibido utilizar contas de despesas para cobrir atos ou pagamentos que sejam ilegais ou geralmente contrários à ética.

Todas as transações devem ser realizadas e aprovadas pelos respetivos gerentes, em conformidade com os procedimentos e regras de controlo interno.

10. RECONHECER A CORRUPÇÃO: O QUE O DEVE LEVAR A AGIR?

Existem muitas situações, além da solicitação direta, que constituem um ato de corrupção.

A identificação dos sinais de alerta pode ajudar a evitar situações ambíguas e, em especial, tomar as medidas adequadas.

A seguir, apresentam-se exemplo dos sinais de alerta potenciais:

- Honorários, custos, remunerações ou comissões anormalmente elevados
- Acolhimento repetitivo e/ou desproporcional (lazer, jantares e viagens)
- Relutância em formalizar a relação num contrato
- Um intermediário específico é exigido ou recomendado por uma parte interessada pública ou privada
- Uma aparente falta de qualificações ou experiência para a missão
- Uma promessa de entregar resultados extraordinariamente rápidos

11. QUE MEDIDAS DE PROTEÇÃO DEVE TOMAR?

- Compreender e observar rigorosamente as regras e regulamentos internos da LACOSTE, especialmente os que se relacionam com o seu trabalho.
- Dar o exemplo ao defender os princípios do Código de Conduta “Fair Play Every Day” e do Código de Conduta Anticorrupção, assim escutar os seus colaboradores e/ou colegas.
- Aplicar os procedimentos internos na verificação dos antecedentes dos parceiros e fornecedores antes de estabelecer uma relação e, posteriormente, ao longo da relação (tais como a recolha e análise de informação sobre os acionistas da empresa, a sua reputação e a reputação dos seus administradores e a sua situação financeira).

- Promover a estratégia de combate da empresa.

12. COMO REAGE A UMA SITUAÇÃO COMPLEXA E/OU COMPLICADA?

Se não tem a certeza sobre a linha de ação adequada em resposta a uma determinada situação, nunca deve tomar uma decisão por conta própria, sem a devida reflexão ou sob pressão.

Antes de agir, dedique algum tempo para pensar e fazer as perguntas certas, utilize o seu bom senso e tenha cuidado:

- É legal? É honesto?
- Está em conformidade com os valores da LACOSTE e com os princípios do presente Código de Conduta e do Código de Conduta “Fair Play Every Day”?
- Estou de acordo com a decisão?
- Estou ciente de que a minha decisão pode envolver outras pessoas na LACOSTE?
- O que pensariam os meus colegas? E os meus amigos e família?
- O que aconteceria se fosse detetado pela comunicação social e/ou Web sites de redes sociais?

Se souber que uma ação é ilegal ou contrária à ética, evite realizá-la e recuse-se a participar!

Todos os colaboradores são convidados a comunicar quaisquer práticas ou ações que considerem ser contrárias ou incompatíveis com qualquer um dos princípios especificados:

- A direção
- Ao Departamento Jurídico ou ao Departamento de Recursos Humanos

A LACOSTE designou um responsável pela conformidade e definiu um procedimento de recolha e tratamento das infrações comunicadas.

Se os colaboradores da LACOSTE tomarem conhecimento de algum comportamento que possa indicar um ato de corrupção ou tráfico de influências e/ou uma violação dos princípios do presente Código de Conduta Anticorrupção, são encorajados a comunicar o incidente de acordo com os termos apresentados a seguir.

Os denunciantes que desejem acionar o alarme podem contactar com o responsável pela conformidade através da plataforma criada para o efeito: <https://lacoste.signalement.net/entreprises>.

A confidencialidade da informação é garantida durante todo o processo de denúncia.

Os colaboradores não serão despromovidos, penalizados nem sujeitos a outras consequências negativas por se recusarem a pagar ou a receber um suborno, mesmo que essa recusa possa resultar numa oportunidade perdida para a LACOSTE.

Os colaboradores não serão penalizados se denunciarem de boa-fé uma violação destes princípios.

Todos os colaboradores devem evitar divulgar informações incorretas que possam prejudicar os seus colegas ou a empresa.

Os alertas anónimos são desencorajados, porque podem ser difíceis ou mesmo impossíveis de resolver. Por conseguinte, os alertas anónimos são apenas tratados quando os elementos factuais fornecidos são suficientemente pormenorizados para permitir uma investigação.

Os colaboradores que utilizem indevidamente o procedimento de denúncia de irregularidades podem ser sujeitos a sanções disciplinares e/ou processos judiciais.

Em caso de dúvida ou dificuldades na avaliação, compreensão ou aplicação do presente Código de Conduta Anticorrupção, a direção ou o Departamento Jurídico devem ser consultados. A sua opinião ou decisão deve ser respeitada.

13. CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO DO PRESENTE CÓDIGO DE CONDUTA ANTICORRUPÇÃO

Os colaboradores ou terceiros que infrinjam as leis de combate à corrupção aplicáveis poderão ser pessoalmente condenados a sanções criminais ou cíveis graves, incluindo uma pena de prisão e multas de valor considerável, que não serão cobertas pela LACOSTE.

Por exemplo (de acordo com a lei francesa):

- Se for considerado culpado de tráfico de influências ou corrupção de um funcionário público nacional (Secção 432-11 e 433-1 do Código Penal de França) ou de um funcionário público estrangeiro (Secção 435-1 e 435-3 do Código Penal de França), poderá ser condenado a pena de prisão de até 10 anos e uma multa de até 1 000 000 EUR. A multa pode ser aumentada para o dobro do montante do produto da infração.
- Se for considerado culpado de corrupção de um agente privado, poderá ser condenado a uma pena de prisão de até cinco anos e a uma multa de até 500.000 EUR. A multa poderá ser aumentada para o dobro do montante do produto da infração (Secção 445-1 e 2 do Código Penal de França).
- A multa máxima que poderá ser aplicada às empresas é igual a cinco vezes o valor da multa aplicada às pessoas singulares nos termos da lei que sanciona a infração (Secção 131-38 do Código Penal de França).

Qualquer falha no cumprimento do presente Código de Conduta Anticorrupção ou quaisquer procedimentos para aplicar o referido Código de Conduta serão considerados uma violação do contrato de trabalho.

Quaisquer colaboradores que violem os princípios especificados no presente Código de Conduta Anticorrupção ou que se comportem de forma inadequada podem enfrentar medidas disciplinares que podem resultar na rescisão do seu contrato de trabalho.