

Plano de Prevenção

de Riscos de Corrupção
e Infrações Conexas



Índice

1.	Preâmbulo.....	2
2.	Caracterização da Trablisa ESEGUR.....	3
3.	Execução e avaliação do Plano de Prevenção de Riscos	5
4.	Mecanismos de prevenção e controlo.....	6
4.1.	Código de Ética e Conduta.....	6
4.2.	Políticas internas.....	6
4.3.	Formação e Sensibilização.....	7
4.4.	Portal do Denunciante.....	7
5.	Metodologia e avaliação dos riscos	8
6.	ANEXOS.....	10

Anexo I Definições de crimes de corrupção e infrações conexas

Anexo II Identificação dos riscos e medidas preventivas e corretivas

Anexo III Política Anticorrupção e Infrações Conexas

1. Preâmbulo

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), pretendendo implementar um sistema eficaz de prevenção de fenómenos de corrupção.

O mencionado diploma legal, no seu artigo 3.º, esclarece que se entende por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento ou 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 (Cfr. respetivas definições no Anexo D).

O RGPC veio estabelecer que as entidades abrangidas (entidades públicas ou privadas, com 50 ou mais trabalhadores) devem adotar e implementar um Programa de Cumprimento Normativo, que deve incluir um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR ou Plano), um Código de Ética e Conduta, um canal de denúncias e um Plano de formação, entre outras medidas específicas.

O presente Plano é aplicável ao Grupo **Trablisa ESEGUR**, que aqui se entende como o conjunto das empresas **Trablisa ESEGUR - Serviços de Segurança, S.A.** e **Trablisa ESEGUR - Soluções BackOffice, S.A.** (de ora em diante **Trablisa ESEGUR**).

O Plano apresenta, não só os riscos de corrupção e infrações conexas no âmbito da atividade exercida pela **Trablisa ESEGUR**, como também as respetivas medidas de mitigação e prevenção. O PPR é aprovado tendo por base os princípios e valores da **Trablisa ESEGUR** previstos no Código de Ética e Conduta e demais normativos e instrumentos que também fazem parte do Programa de Cumprimento Normativo. O PPR é aplicável a todos os colaboradores da **Trablisa ESEGUR**, incluindo as áreas de Administração, Direção, Operacionais e de Suporte, bem como todos os que prestem serviços à **Trablisa ESEGUR**, qualquer que seja a natureza jurídica da sua relação. Assim, o Plano abrange e obriga qualquer pessoa que atue em nome ou por conta da **Trablisa ESEGUR**, independentemente da função que desempenhe ou do título de representação.

2. Caracterização da Trablisa ESEGUR

A Trablisa ESEGUR está organizada em departamentos especializados (áreas de negócio e áreas de suporte) que se complementam em termos funcionais.

Esta estrutura organizacional e a respetiva complementaridade possibilita que quaisquer situações que possam configurar ou vir a configurar infrações relacionadas com suborno ou infrações conexas sejam mais facilmente identificadas, reduzindo o impacto destas práticas na atividade da Trablisa ESEGUR.

Missão

Criar competitividade no mercado, antecipando-se às suas necessidades, com soluções inovadoras que criem valor ao Cliente, focados na busca da excelência, com base no respeito pela legalidade e o compromisso social como garante da sua sustentabilidade.

Visão

Estamos focados na antecipação das necessidades do mercado através de respostas inovadoras. Procuramos acrescentar valor aos nossos clientes, desenvolvendo e implementando novas tecnologias, produtos e serviços diferenciadores. Atuamos numa lógica de desenvolvimento sustentável, num compromisso com o crescimento económico, social e ambiental.

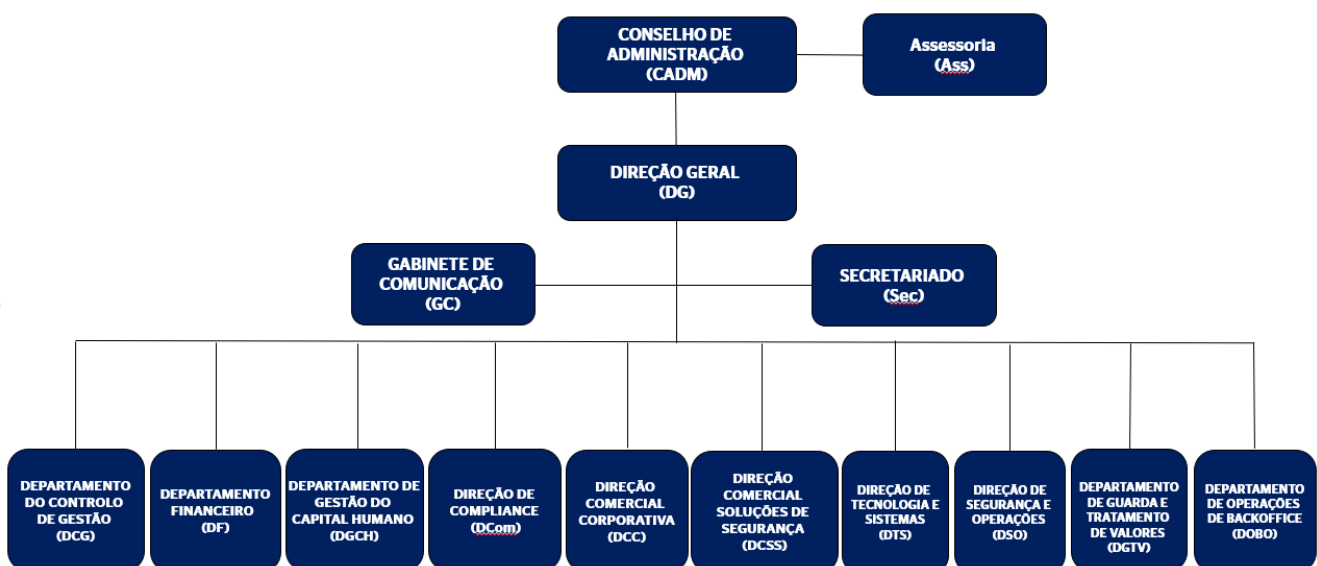
Valores

Os valores da Trablisa ESEGUR representam os princípios pelos quais pauta a sua atividade e a relação com o seu acionista, as suas pessoas, clientes, fornecedores, entidades públicas e parceiros.

- ◆ **COMPETÊNCIA** - A Trablisa ESEGUR promove, por um lado, o recrutamento rigoroso e criterioso, e por outro, o desenvolvimento das capacidades e competências das pessoas, através da aposta no recrutamento e promoções internas, na avaliação de desempenho e na formação contínua.
- ◆ **CONFIANÇA** - A Trablisa ESEGUR assume o compromisso de criar valor económico baseado em relações de ética, de transparência a médio e a longo prazo, com as suas pessoas, acionista, clientes, fornecedores, entidades públicas e parceiros.
- ◆ **EFICIÊNCIA** - A Trablisa ESEGUR no exercício da sua atividade, visa, sempre que possível, a otimização de recursos e a maximização do seu retorno, quer ao nível interno na gestão do negócio, que ao nível externo na geração de eficiência nos processos dos clientes.
- ◆ **ÉTICA** - A Trablisa ESEGUR promove a atuação das suas pessoas de acordo com os princípios morais e éticos descritos neste Código.

- ◆ **EXCELÊNCIA** - A Trablisa ESEGUR traça objetivos e metas estimulando a vitalidade da Organização e a melhoria contínua nos serviços que presta aos seus clientes e na satisfação das suas necessidades.
- ◆ **LEALDADE** - A Trablisa ESEGUR promove o dever de lealdade e de respeito pela Organização e entre as suas pessoas, independentemente da posição hierárquica que ocupam.
- ◆ **HONESTIDADE** - A Trablisa ESEGUR pauta as suas relações com as suas pessoas, acionista, clientes, fornecedores, entidades públicas e parceiros com base em princípios éticos e deontológicos e no estrito e escrupuloso cumprimento das normas legais aplicáveis e em vigor.
- ◆ **INOVAÇÃO** - A Trablisa ESEGUR no exercício da sua atividade e nos serviços que presta aos seus clientes aporta valor, antecipando-se às necessidades do mercado através da aposta em novas tecnologias, produtos e serviços diferenciadores.
- ◆ **RESPONSABILIDADE SOCIAL** - A Trablisa ESEGUR atua numa lógica de desenvolvimento sustentável, ao nível económico, social e ambiental.
- ◆ **SEGURANÇA** - A Trablisa ESEGUR pauta a sua atuação pela promoção e implementação de normas e procedimentos de segurança e saúde no trabalho, bem como de segurança das suas instalações, garantindo às pessoas um ambiente seguro e saudável.
- ◆ **QUALIDADE** - A Trablisa ESEGUR zela pelo cumprimento da Política da Qualidade com vista à melhoria contínua dos seus processos e comprometimento das pessoas.

ORGANOGRAMA Trablisa ESEGUR



3. Execução e avaliação do Plano de Prevenção de Riscos

Em cumprimento do estabelecido no n.º 5 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da **Trablisa ESEGUR** será revisto a cada três anos ou sempre que se verifique uma alteração nas suas atribuições ou na estrutura orgânica da empresa.

A sua monitorização é responsabilidade de uma equipa constituída por elementos da Direção de Compliance, atentos os conhecimentos especializados em práticas de conformidade normativa e legal. Assim, as funções de Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) estão atribuídas a esta equipa composta pelo Diretor de Compliance, o Departamento de Qualidade e Controlo e o Gabinete Jurídico, tendo sido nomeado como interlocutor específico junto dos colaboradores e das autoridades competentes o Diretor de Compliance, José Tiago Oliveira, que reporta à Direção Geral.

Será elaborado um relatório anual, em abril do ano seguinte a que respeita a execução. Caso sejam identificados riscos de nível Alto, será ainda elaborado um relatório intercalar.

A implementação das medidas necessárias à mitigação ou prevenção dos riscos é da responsabilidade das áreas às quais corresponde cada medida, sob acompanhamento da Direção de Compliance.

4. Mecanismos de prevenção e controlo

A **Trablisa ESEGUR** dispõe de um conjunto de mecanismos de controlo e tem implementadas medidas destinadas a prevenir e a reprimir o crime de corrupção e infrações conexas, nos quais estão refletidos os princípios e valores fundamentais, a saber:

4.1. Código de Ética e Conduta

A **Trablisa ESEGUR** pauta o desenvolvimento da sua atividade por normas de conduta que se encontram definidas no Código de Ética e Conduta, a que a empresa, globalmente, e as suas pessoas, em concreto, se encontram sujeitos (*vide* Código de Ética e Conduta).

As pessoas da **Trablisa ESEGUR** devem, no exercício das suas funções, observar através das suas decisões, comportamentos e atitudes, contínua e escrupulosamente, os princípios éticos e deontológicos que se encontram no Código de Ética e Conduta da **Trablisa ESEGUR**.

4.2. Políticas internas

4.2.1. Política da Qualidade

A Política da Qualidade da **Trablisa ESEGUR** assenta nos seguintes princípios fundamentais:

- ◆ Na busca da excelência nos serviços que presta;
- ◆ Na antecipação das necessidades do mercado, dos movimentos da concorrência e no enquadramento social, tecnológico e legal;
- ◆ Na geração de eficiência nos processos das partes interessadas e na melhoria contínua;
- ◆ Na procura do compromisso das suas Pessoas, através da comunicação interna, da promoção do desenvolvimento de competências, da motivação para a melhoria contínua e do reconhecimento do desempenho individual e coletivo;
- ◆ Na seleção criteriosa dos seus Parceiros de negócio;
- ◆ Na sustentabilidade das suas soluções, baseada na compreensão do contexto da organização e no pensamento baseado em Risco.

4.2.2. Política da Gestão do Risco

A **Trablisa ESEGUR** tem implementada uma Política da Gestão do Risco de forma a permitir a identificação, avaliação, priorização, tratamento e comunicação dos riscos do negócio.

Para além disso, é objetivo desta Política a disseminação da cultura do pensamento baseado em Risco, especificando o perfil de risco adotado e introduzindo uma linguagem comum para o assunto “Riscos” em todos os níveis da Organização.

A Política de Gestão do Risco prevê a medição e revisão periódica do desempenho de indicadores e empreende atividades regulares e contínuas de avaliação da eficiência e eficácia dos planos de ações.

4.2.3. Política de Anticorrupção e Infrações Conexas

A **Trablisa ESEGUR** possui uma Política Anticorrupção e Infrações Conexas que tem o objetivo de prevenir, detetar e dissuadir a corrupção e infrações conexas.

Em anexo à referida Política consta um Guia sobre ofertas, o qual apresenta conceitos, regras e sugestões com o intuito de apoiar a reflexão interna na escolha e aprofundamento das melhores práticas a aplicar neste tema.

4.2.4. Política de Prevenção de Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo

A Política de Prevenção de Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo da Trablisa ESEGUR tem os seguintes objetivos:

- ◆ Definir as medidas a serem seguidas na prevenção e combate ao Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo, de acordo com as disposições legais e regulamentares aplicáveis;
- ◆ Estabelecer um Programa de Prevenção, controlo e monitorização eficaz, que visa a identificação, mitigação e gestão do respetivo risco.

4.3. Formação e Sensibilização

A formação assume especial importância na divulgação dos propósitos da Trablisa ESEGUR quanto à Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas. Os colaboradores, quando devidamente formados:

- ◆ Reforçam uma cultura de rejeição de atos de corrupção em geral;
- ◆ Têm maior consciência dos riscos de corrupção e infrações conexas; e
- ◆ Contribuem de forma ativa para o melhor funcionamento dos processos de controlo.

Como tal, o Plano de Formação da Trablisa ESEGUR inclui conteúdos programáticos sobre ética, integridade e prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, designadamente de apresentação e divulgação dos diversos instrumentos de controlo implementados.

4.4. Portal do Denunciante

Como instrumento essencial para o reporte, despiste de irregularidades e desconformidades a Trablisa ESEGUR dispõe de um canal de denúncias - Portal do Denunciante, acessível no site da empresa.

Através deste canal, qualquer pessoa, independentemente do vínculo à Trablisa ESEGUR, poderá denunciar, de forma segura, infrações e atos de corrupção ou infrações conexas nos termos previstos no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, bem como no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

As denúncias efetuadas podem ser anónimas ou não, sendo sempre garantida a confidencialidade da identidade do denunciante ao longo de todo o processo da gestão da denúncia, quando assim for pretendido.

O tratamento das denúncias é assegurado por uma equipa multidisciplinar, com elementos da área jurídica e de auditoria, para evitar conflitos de interesses.

O Portal do Denunciante da Trablisa ESEGUR está acessível em: <https://trablisaesegur.integrityline.com/>

5. Metodologia e avaliação dos riscos

O processo adotado para a identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a **Trablisa ESEGUR** a atos de corrupção e infrações conexas, encontra-se alinhado com os requisitos expostos no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

O processo de gestão de risco é suportado por uma metodologia consistente e sistemática, através das fases seguintes:

- ◆ Análise do Contexto Organizacional, nomeadamente em relação ao contexto interno e externo da **Trablisa ESEGUR**;
- ◆ Análise do relacionamento com os diversos organismos/entidades que afetam a **Trablisa ESEGUR**;
- ◆ Identificação dos riscos, bem como das respetivas medidas de mitigação, seja ao nível das causas e/ou das consequências;
- ◆ Identificação das Partes Interessadas associadas a cada risco identificado;
- ◆ Avaliação do nível do risco, utilizando uma matriz de “Probabilidade” (P) e “Impacto” (I).

Na análise do risco efetuada na **Trablisa ESEGUR** estão estabelecidos 4 níveis e pontuações para cada uma das variáveis desta matriz, de acordo com o seguinte:

◆ Eixo da Probabilidade

4. **Muito Alta** (80% de probabilidade de ocorrer);
3. **Alta** (a probabilidade do risco ocorrer é grande e frequentemente ele ocorre, entre 50% e 80%);
2. **Média** (probabilidade ocasional de acontecimento do risco);
1. **Baixa** (pouca hipótese de acontecer algum problema proveniente desse risco).

◆ Eixo do Impacto

4. **Muito Alto** (paragem da Organização/ cancelamento do negócio/ danos irreversíveis);
3. **Alto** (compromete de forma acentuada o projeto/ cancelamento de operações/ pode causar atraso ou insatisfação do Cliente);
2. **Médio** (perda momentânea ao longo do projeto que pode ser corrigida);
1. **Baixo** (desvio quase impercetível dos objetivos do projeto, que pode facilmente ser corrigido).

A pontuação dada a estas duas variáveis a cada risco analisado, gera uma interseção, que classifica o risco no nível:

- ◆ **Alto** (pontuação entre 9 e 16), sinalizado com a cor vermelho;
- ◆ **Médio** (pontuação entre 4 e 8), sinalizado com a cor amarelo;
- ◆ **Baixo** (pontuação entre 1 e 3), sinalizado com a cor verde.

MATRIZ DE PROBABILIDADE E IMPACTO - RISCOS NEGATIVOS (AMEAÇAS)

PROBABILIDADE	MUITO ALTA	4	4	8	12	16
	ALTA	3	3	6	9	12
	MÉDIA	2	2	4	6	8
	BAIXA	1	1	2	3	4
			1	2	3	4
			BAIXO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO
			IMPACTO			

NÍVEL DO RISCO		Intervalo
●	Risco Alto	9-16
●	Risco Médio	4-8
●	Risco Baixo	1-3

Tendo em consideração os principais processos e áreas suscetíveis à ocorrência de fenómenos de corrupção e infrações conexas, foi determinado o nível de risco para cada risco identificado. Os resultados individuais encontram-se refletidos no **Anexo II**.

Da análise realizada no âmbito deste Plano, destacamos que nenhum risco identificado foi classificado com nível Alto. Estes resultados evidenciam a eficácia dos mecanismos de controlo implementados pela **Trablisa ESEGUR**.

As opções de tratamento do risco podem incluir o seguinte:

1) Aceitar

- ◆ Riscos que não podem ser tratados: aceitar o risco e as consequências;

2) Tratar

- ◆ Riscos que podem ser evitados: atividade ou condição que dá origem ao risco é evitada;
- ◆ Riscos que podem ser mitigados/reduzidos: tomar providências para atenuar/diminuir ao máximo os seus efeitos;
- ◆ Riscos que podem ser eliminados: eliminar a causa raiz por completo;
- ◆ Riscos positivos que podem ser maximizados: tomar providências para maximizar a probabilidade de acontecerem;
- ◆ Riscos que podem ser transferidos: partilhar os riscos com outra(s) parte(s), com a contratação de seguros, limitando as responsabilidades nos contratos celebrados e diminuindo a participação em investimentos, entre outros.



ANEXOS

Definições de crimes de corrupção e infrações conexas

Abuso de poder

(Artigo 382.º do Código Penal)

Quem 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.

Branqueamento

(Artigo 368.º-A do Código Penal)

Quem transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal.

Concussão

(Artigo 379.º do Código Penal)

O funcionário que, 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.

Corrupção passiva

(Artigo 373.º do Código Penal)

Quem por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

Corrupção ativa

(Artigo 374.º do Código Penal)

Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim da prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

Corrupção com prejuízo do comércio internacional

(Artigo 7.º da Lei n.º 20/2008)

Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.

Corrupção passiva no sector privado

(Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008)

Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

Corrupção ativa no sector privado

(Artigo 9.º da Lei n.º 20/2008)

Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do sector privado, ou a terceiro com conhecimento daquela vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado.

Denegação de justiça e prevaricação

(Artigo 369.º do Código Penal)

O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação 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.

Participação económica em negócio

(Artigo 377.º do Código Penal)

O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar.

Peculato

(Artigo 375.º do Código Penal)

O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

(Artigo 372.º do Código Penal)

Quem, 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; 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.

Suborno

(Artigo 363.º do Código Penal)

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial, ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.

Tráfico de influência

(Artigo 335.º do Código Penal)

Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira.

Identificação dos riscos e medidas preventivas e corretivas

Identificação dos riscos e medidas preventivas e corretivas

Processo / Área	Descrição Risco	Risco I/E *	Controlo existente? S/N	Equipa Multidisciplinar			Nível de Risco quantificado	Risco aceitável? S/N	Medidas Preventivas e Corretivas
				Probabilidade	Impacto	Nível de Risco			
Gestão de topo/DCom	Não determinação de objetivos Anti corrupção médio e longo prazo.	I/E	N	1	2	1	2	N	Existência de políticas internas, ferramentas de controlo e acompanhamento sistemático dos processos.
Dcom	Eficácia de mecanismo de controlo Anti corrupção e Infrações Conexas.	I	N	2	3	2	6	N	Avaliação periódica sobre execução e eficácia do PPR em sede de auditoria interna.
Gestão de topo/ DPO	Inexistência de Política de Privacidade Externa.	I/E	N	1	2	1	2	N	Comunicação sobre o tratamento e a gestão dos dados está vertida em contratos ou comunicações efetuadas com terceiros.
Recrutamento / DGCH	Concessão de vantagens indevidas em procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal.	I/E	S	2	2	2	4	N	Etapas do processo de recrutamento e seleção encontram-se formalmente definidos e partilhados no sistema de gestão documental interno; Segregação de funções entre a equipas de seleção e de elaboração dos contratos de trabalho; A criação/alteração de dados de contratação encontra-se limitada em sistema por meio de perfis e controlos de acesso; Mecanismos de controlo interno (auditorias, controlo de documentos).
Processamento de salários e abonos / DGCH	Adulteração intencional da informação remuneratória e/ou benefícios.	I	N	1	2	1	2	N	Existência de tabelas salariais; Segregação de funções entre as equipas de processamento salarial, validação mensal do processamento e pagamento.
Sistemas de informação / CISO	Cedência/divulgação ilegítima de dados.	I	S	2	3	2	6	N	Mecanismos de controlo interno (auditorias, controlo de documentos); Aquisição de ferramenta DLP; Monitorização de volume de saída de dados; Ações de sensibilização.
DF / DCC /DCSS	Atribuição (ou promessa) de benefícios (pensionários ou não) por contrapartida de vantagem/benefício próprio.	E	S	2	3	2	6	N	Adoção de boas práticas nas interações com entidades externas vertida em Guia próprio; Realização dos pagamentos por área terceira, mediante entrega da respetiva fatura, após inerente aprovação; Segregação de funções entre processamento e autorização dos pagamentos; Revisão de contas mensalmente pelo Contabilista certificado e anualmente por auditor externo.
DF	Adulteração da faturação.	I/E	S	1	3	1	3	N	Normas para emissão de faturas e notas de crédito encontram-se formalmente definidas e controladas pelo sistema informático através de alertas; Registo da atividade de anulação de faturas e emissão de notas de crédito, incluindo o utilizador que procedeu ao movimento; Segregação de funções entre a equipa que emite a faturação e a que regista os pagamentos; Segregação de funções no processo de emissão de notas de crédito; Revisão de contas mensalmente pelo Contabilista certificado e anualmente por auditor externo; Mecanismos de controlo interno.
DF	Aquisição de bens que excedam as necessidades reais ou com preços sobredimensionados; Favorecimento ilegítimo na seleção de fornecedores;	I/E	S	2	3	2	6	N	Segregação de funções entre as equipas que identificam as necessidades e as que realizam o processo de negociação e aquisição; Orçamento anual aprovado pelo Conselho de Administração para todas as áreas/direções; Procedimento interno de aprovisionamento que estabelece regras de seleção de fornecedores.

* Interno/Externo

Política Anticorrupção e Infrações Conexas

1. ÂMBITO

O Grupo **Trablisa ESEGUR**, que aqui se entende como o conjunto das empresas **Trablisa ESEGUR - Serviços de Segurança, S.A.** e **Trablisa ESEGUR - Soluções BackOffice, S.A.** (de ora em diante **Trablisa ESEGUR**) tem vindo a desenvolver a sua atividade com respeito por valores de integridade, rigor e responsabilidade, sendo reconhecida pelos diversos interlocutores e parceiros como grupo responsável, que prossegue o negócio de forma honesta e ética.

A **Trablisa ESEGUR** rejeita qualquer situação de corrupção, tráfico de influências, ou recebimento indevido de vantagem, padrões que se reafirmam no seu Código de Ética e Conduta.

Como tal, a **Trablisa ESEGUR** tem vindo a comprometer, a conceber e a implementar sistemas eficazes de prevenção de corrupção e infrações conexas e nesse sentido é adotada a presente Política (de ora em diante Política).

Esta Política é complementada por outros instrumentos de controlo implementados, designadamente o Guia sobre ofertas, anexo à presente.

A Política é aplicável a todos os colaboradores da **Trablisa ESEGUR**, incluindo as áreas de Administração, Direção, Operacionais e de Suporte, bem como todos os prestem serviços à **Trablisa ESEGUR**, qualquer que seja a natureza jurídica da sua relação. Assim, a Política vincula e obriga qualquer pessoa que atue em nome ou por conta da **Trablisa ESEGUR**, independentemente da função que desempenhe ou do título de representação.

2. RESPONSABILIDADES

A prevenção, deteção e denúncia de suborno e de outras formas de corrupção é da responsabilidade de todos os colaboradores e entidades que trabalhem ou prestem serviços à **Trablisa ESEGUR**. Estes devem cumprir esta Política e as demais orientações e apresentar as preocupações que possam ter junto da Direção de Compliance e/ou do Responsável pelo Cumprimento Normativo. Para tal todos são sensibilizados para esta Política através de formação específica sobre a mesma.

A **Trablisa ESEGUR** apenas pretende colaborar com pessoas, empresas e instituições de boa reputação e que façam negócios de forma legal.

A Direção de Compliance tem a responsabilidade primária de implementar esta Política e de controlar a sua utilização e eficácia através de auditorias periódicas, por assegurar que os controlos são observados e apurar a eficácia das medidas de prevenção e deteção de corrupção.

3. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

No exercício da sua atividade e para o cumprimento das obrigações legais existentes neste âmbito, a Trablisa ESEGUR aplica os seguintes princípios:

◆ Identificação e diligência

Na avaliação dos riscos de corrupção e infrações conexas associados a uma relação de negócio ou transação ocasional, a Trablisa ESEGUR deve ter em consideração os fatores de risco relevantes da contraparte, tais como: tipo de negócio ou atividades; localização geográfica; reputação; recusa em incluir total ou parcialmente cláusulas anticorrupção, suborno, de combate ao branqueamento de capitais e do financiamento ao terrorismo nos contratos a realizar.

Os contratos da Trablisa ESEGUR com terceiros têm de ser celebrados por escrito e devem descrever os serviços a serem executados, a base para a remuneração da contraparte, os valores a serem pagos. Os valores pagos devem estar de acordo com os termos acordados e constituir um valor justo de mercado.

◆ Comunicação de atividade suspeita e colaboração

Todas as situações suscetíveis de configurar a prática de corrupção e infrações conexas devem ser comunicadas às autoridades competentes portuguesas.

A Trablisa ESEGUR compromete-se a colaborar nas investigações em curso pelas autoridades sempre que lhe for solicitado.

◆ Abstenção e recusa

A Trablisa ESEGUR deve recusar iniciar relações de negócio, realizar transações ocasionais ou efetuar outras operações, quando não obtenha os elementos identificativos das contrapartes, dos seus representantes e dos beneficiários efetivos, da estrutura de propriedade e de controlo da contraparte, ou informação sobre a natureza, o objeto e a finalidade da relação de negócio quando a contraparte é um cliente.

No caso de ser confirmada a elevada probabilidade da relação de negócio ou transação ocasional ser uma tentativa de corrupção ou de poder configurar um ato de suborno ou de financiamento ao terrorismo, o negócio deve ser recusado.

◆ Conservação de documentos

A Trablisa ESEGUR mantém controlos contabilísticos internos suficientes para reforçar o cumprimento desta política, pelos prazos legalmente estabelecidos na regulação aplicável.

◆ Formação

A Trablisa ESEGUR promove formação, regular e ocasional, no âmbito da Política, utilizando canais de comunicação diferenciados, com vista a dotar os colaboradores dos meios para o entendimento desta Política e outras regras a ela associadas.

◆ Monitorização

A Direção de Compliance supervisiona a correta aplicação da Política, através de avaliações periódicas e independentes, monitorizando a eficácia da mesma e dos procedimentos de controlo internos com ela relacionados.

4. CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento ou 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. A Política proíbe estritamente a **Trablisa ESEGUR**, seus colaboradores e suas contrapartes (clientes ou parceiros) de oferecer, fornecer, autorizar, solicitar ou receber um suborno ou qualquer outro favor que possa ser entendido como suborno.

Os colaboradores devem rejeitar qualquer pedido direto ou indireto de suborno por parte de terceiros, mesmo que, ao rejeitar tal pedido, a **Trablisa ESEGUR** ou qualquer dos seus elementos seja conseqüentemente ameaçado com ações adversas.

Da mesma forma, a atribuição de qualquer benefício ou pagamento efetuado para influenciar a decisão de um funcionário público em relação à atribuição de autorizações ou licenças violam a Política.

Esta Política proíbe as ofertas a particulares, independentemente de a oferta conseguir proporcionar o resultado indevido.

É permitido que em relação de negócios, sejam realizadas e aceites ofertas, adequadas e oferecidas de boa-fé, que se enquadrem nas condutas socialmente aceites. As regras relativas a estas ofertas estão descritas no “Guia sobre ofertas”, anexo à presente Política.

A **Trablisa ESEGUR** não atribui quaisquer donativos a partidos políticos.

Os colaboradores da **Trablisa ESEGUR** não podem negociar por conta própria tirando proveito do cargo ocupado ou das funções desempenhadas, estando ainda impedidos de obter benefícios, vantagens ou favores pessoais.

Do mesmo modo, deve ser evitado o conflito de interesses na condução dos negócios da **Trablisa ESEGUR**.

Entende-se por “conflito de interesses” qualquer situação em que os interesses pessoais dos colaboradores sejam potencialmente contrários aos interesses da **Trablisa ESEGUR**, devendo aqueles abster-se de intervir em processo de decisão que envolva, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado ou pessoa com quem estejam ou tenham estado ligados por laços de parentesco ou de amizade.

Todos os colaboradores da **Trablisa ESEGUR** que estiverem em posição aparente ou real de conflito de interesses com a mesma deverão comunicar de imediato o conflito e abster-se de praticar qualquer ato ou tomar qualquer decisão relativamente aos quais se manifeste o conflito.

5. INCUMPRIMENTO

O incumprimento da presente Política será considerado uma infração grave, dando lugar à aplicação de medidas disciplinares ou outras legalmente aplicáveis, podendo inclusivamente determinar a cessação de quaisquer vínculos contratuais com a **Trablisa ESEGUR**.

O incumprimento da Política pode também conduzir à responsabilização administrativa, civil ou criminal dos infratores e ter como consequência a aplicação de multas, coimas, indemnizações ou penas.

6. DENÚNCIA

Os colaboradores são encorajados a apresentar as suas preocupações sobre qualquer assunto ou suspeita de má conduta, o mais cedo possível. Se os colaboradores não tiverem certeza se um determinado ato constitui corrupção, suborno ou outra infração, ou se tiverem quaisquer outras questões devem contactar a Direção de Compliance.

Todos os colaboradores que tenham conhecimento ou suspeita fundada de situações que não cumpram as disposições da Política devem reportá-las através do canal de denúncias - Portal do Denunciante, acessível no site da **Trablisa ESEGUR** <https://trablisaesegur.integrityline.com/>

As denúncias efetuadas através do Portal do Denunciante podem ser anónimas ou identificadas, sendo garantida a confidencialidade da identidade do denunciante ao longo de todo o processo da gestão da denúncia, quando assim for pretendido.

Quem, de boa-fé, denuncie práticas que possam constituir violação da presente Política não poderá ser objeto de retaliação, repreensão ou de quaisquer atos desfavoráveis ou discriminatórios por parte da **Trablisa ESEGUR** ou dos seus colaboradores.

A Gestão de Topo

Guia

Sobre Ofertas



ÍNDICE

1.	Enquadramento	2
2.	Principais ameaças.....	3
3.	Regras sobre benefícios na Trablisa ESEGUR.....	4
4.	Aspetos a ter em conta quando os benefícios sejam aceitáveis.....	5
5.	Boas práticas.....	6

1. Enquadramento

Conscientes de que a oferta e o recebimento de presentes, ofertas, convites e outros benefícios (adiante designados por benefícios) deve ser precedida de uma análise adequada, por forma a não ser percecionada como um meio de influenciar indevidamente a tomada de decisões pela **Trablisa ESEGUR**, o presente Guia surge com o intuito de contribuir para uma melhor apreensão dos perigos associados às referidas situações.

O presente é aplicável ao Grupo **Trablisa ESEGUR**, que aqui se entende como o conjunto das empresas **Trablisa ESEGUR - Serviços de Segurança, S.A.** e **Trablisa ESEGUR - Soluções BackOffice, S.A.** (de ora em diante **Trablisa ESEGUR**). São abrangidas todas as pessoas que prestam serviços para a **Trablisa ESEGUR**, incluindo as áreas de Administração, de Direção, Operacionais e de Suporte, bem como todas as pessoas, empresas e entidades que trabalhem ou prestem serviços à **Trablisa ESEGUR**, qualquer que seja a natureza jurídica da relação. Assim, o Guia obriga qualquer pessoa que se relacione com a **Trablisa ESEGUR** ou atue em seu nome ou por sua conta, independentemente da função que desempenhe ou do título de representação.

O presente Guia tem por base os princípios e valores previstos no Código de Ética e Conduta da **Trablisa ESEGUR**, apresentando conceitos, regras e sugestões que pretendem apoiar a reflexão interna na escolha e aprofundamento das melhores práticas a aplicar.

2. Principais ameaças

2.1. Funções mais expostas

As funções consideradas de maior risco são aquelas cujos titulares detêm o poder vincular ou influenciar a decisão da **Trablisa ESEGUR** do ponto de vista legal ou de facto, nomeadamente:

- ◆ Negociação e contratação de fornecimento ou recebimento de bens e serviços;
- ◆ Gestão de regalias, benefícios e processamento de salários a trabalhadores, e de recrutamento;
- ◆ Decisões sobre pagamentos a terceiros e seu processamento.

2.2. Situações de maior risco

A identificação das circunstâncias em que a oferta e recebimento de benefícios tem maior risco é essencial para o conhecimento de situações que requerem cuidados e vigilância acrescidos.

A lista infra, não exaustiva, fornece uma visão geral de casos de benefícios, ofertas e convites que podem ser considerados de maior risco:

- ◆ Ofertas e convites recebidos ou efetuados em fase de concurso ou qualquer outro processo de contratação para o fornecimento de bens e serviços;
- ◆ Atribuição ou receção de benefícios financeiros, seja qual for a sua forma;
- ◆ Prestação de serviços ou obras gratuitas (ou subvalorizadas);
- ◆ Refeições de negócios;
- ◆ Bilhetes ou convites para eventos (desportivos, concertos, espetáculos);
- ◆ Vouchers de desconto;
- ◆ Cedência de veículos e outros equipamentos;
- ◆ Cedência gratuita de instalações;
- ◆ Contratação de conveniência de parentes.

3. Regras sobre benefícios na Trablisa ESEGUR

3.1. Os princípios gerais adotados pela Trablisa ESEGUR

No seu Código de Ética e de Conduta, a **Trablisa ESEGUR** define um conjunto de regras e princípios genéricas que a seguir se transcrevem (cfr ponto 12.5):

- *Condena quaisquer atos em que se ofereçam ou aceitem compensações ou benefícios que influenciem as suas pessoas no sentido de obter vantagens pessoais.*
- *Repudia qualquer prática de suborno no relacionamento desta com terceiros.*
- *Não atribui quaisquer donativos a partidos políticos.*

A Trablisa ESEGUR não aceita ou recorre a ofertas, pagamentos ou outros favores de clientes ou fornecedores.

As ofertas a terceiros podem ser admitidas desde que não tenham como objetivo a obtenção de vantagens legítimas na atividade empresarial ou ser interpretadas como tal e na medida em que não sejam efetuadas a título pessoal.

As ofertas recebidas de terceiros no exercício das funções ou por causa delas, podem ser admitidas desde que não tenham como objetivo a obtenção de vantagens ilegítimas na atividade empresarial de tais terceiros ou ser interpretadas como tal, devendo ser comunicadas ao superior hierárquico em caso de dúvida e recusadas se indiciarem intenções menos claras.”

Como tal, resulta claro das regras vigentes na empresa que, por regra, as pessoas da **Trablisa ESEGUR** não podem oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios decorrentes ou relacionados com as funções exercidas.

O disposto supra também abrange quaisquer benefícios entregues ou oferecidos aos membros do agregado familiar que estejam, ainda que indiretamente, relacionadas com as funções desempenhadas na **Trablisa ESEGUR** ou sempre que sejam consideradas como uma tentativa indevida de influência.

3.2. Diretriz genérica

As pessoas da **Trablisa ESEGUR** abstêm-se de aceitar, a qualquer título, convites para assistir a eventos sociais, institucionais ou culturais, hospitalidades ou outros benefícios similares, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções ou que possam pôr em causa a irrepreensibilidade do seu comportamento.

Sem prejuízo deste princípio, existem situações em que se podem realizar ou aceitar benefícios, de valor reduzido, adequados e oferecidos de boa-fé, que se enquadrem nas condutas socialmente aceites e conformes aos usos e costumes do setor ou da região.

Um benefício é considerado socialmente aceitável se for oferecido como sinal de educação e boas maneiras, conforme os usos e costumes, na medida em que esse benefício seja destinado à atividade profissional e, pelo valor e circunstâncias da entrega ou aceitação do benefício, seja evidente que não tem intenção ou propósito de persuadir ou obter um tratamento preferencial ou vantagem ilegítima do destinatário ou de influenciar indevidamente o seu comportamento.

4. Aspetos a ter em conta quando os benefícios sejam aceitáveis

Mesmo nos casos em que a oferta, devido ao seu valor e à sua natureza, se considere dentro dos limites normais da cortesia e/ou apresente um valor despidendo, deve ser ponderada se a aceitação pode influenciar a imparcialidade do trabalhador da Trablisa ESEGUR ou prejudicar a confiança em si depositada.

4.1. Critérios de aceitação

A aceitação de um benefício tem de ser balizada pelos seguintes critérios:

- ◆ O **propósito** - o propósito ou uso dado ao benefício entregue deve estar relacionado com as funções exercidas dentro da organização - não pode ser de uso estritamente pessoal;
- ◆ A **frequência** - não deve existir repetição de benefícios de ou para a mesma pessoa ou entidade;
- ◆ O **valor** - o valor de referência dos benefícios não pode ser superior a € 100/ano.

4.2. Dever de Comunicação e de Registo

Qualquer benefício aceite, independentemente do seu valor, deve ser registado e comunicado à Direção de Compliance, logo após o seu recebimento ou, se tal não for possível, no prazo de até 5 dias úteis, através do formulário que fica disponível e acessível na rede.

5. Boas práticas

Serão aplicadas neste âmbito pela **Trablisa ESEGUR** boas práticas para divulgar e implementar o presente Guia:

a) Sensibilização e formação de trabalhadores;

São realizadas ações de sensibilização e um sistema de formação para chefias e trabalhadores, especialmente para os mais expostos aos riscos de corrupção.

b) Feedback após ação de verificação;

Após qualquer análise interna relacionadas com benefícios, são partilha das conclusões com os trabalhadores (assegurando o necessário anonimato dos casos) através da Comissão de Ética e, se necessário, implementam-se medidas corretivas.

c) Doação da oferta;

Se for passível de doação para fins sociais reconhecidos, os benefícios aceites serão doados Instituições Particulares de Solidariedade Social. As doações também devem ser registadas.

d) Colocação à disposição da **Trablisa ESEGUR** ou Departamento

Se não for possível a sua doação, o benefício deve ser colocado à disposição da **Trablisa ESEGUR** ou de Departamento da pessoa que o recebeu de forma que possa ser partilhado ou ter uso comum.

e) Devolução ao remetente do benefício;

No caso do benefício não poder ser aceite e de não poder ser doado ou colocado para uso comum da **Trablisa ESEGUR** ou do departamento, deverá ser devolvido ao remetente, de forma cortês, mas firme, transmitindo que os princípios éticos aplicáveis na **Trablisa ESEGUR** não permitem a aceitação daquele benefício.

5.1. Exemplos práticos

Para facilitar a apreensão destes conceitos, exemplificam-se situações, de carácter excepcional, em que a oferta ou aceitação de benefícios pode ser admissível:

a) ofertas de valor estimado igual ou inferior a € 100 (cem euros) por parte da mesma pessoa (singular ou coletiva) ou instituição, no período de um ano;

- b) Brindes institucionais e sem valor comercial ou de valor simbólico (tais como materiais de escritório, agenda, caneta, calendário, boné, guarda-chuva) podem ser aceites como presentes de cortesia e lembrança;
- c) Convites, hospitalidade ou outros benefícios similares relacionados com a participação em congressos, reuniões ou outros eventos análogos quando exista um interesse relevante na presença da **Trablisa ESEGUR** e o trabalhador em causa tenha sido expressa e oficialmente convidado/a enquanto representante da empresa;
- d) Situações em que a recusa do benefício possa consubstanciar ou ser interpretada como uma quebra de respeito cultural;
- e) No caso particular dos convites para refeições, aplicam-se as seguintes boas práticas e critérios de prudência:
- ◆ Deve ser recusada, ou não feita, a oferta de refeições (mesmo na companhia de outros colegas da **Trablisa ESEGUR**) durante a análise de um processo, concurso, inspeção/auditoria, fase de negociação/contratação;
 - ◆ Em situações excecionais e fora das situações referidas supra, o trabalhador pode aceitar o convite, devendo pagar a sua refeição, ficando assim protegido de qualquer situação menos confortável. Caso a mesma seja enquadrada numa situação de representação, será reembolsada pela **Trablisa ESEGUR** nos moldes regulamentares aplicáveis;
 - ◆ Se por algum motivo a refeição não for suportada pelo trabalhador ou pela **Trablisa ESEGUR**, tal benefício deve ser comunicado nos termos previstos no presente Guia;
 - ◆ Deve sempre ser recusado o convite refeições em casa de terceiros.
- f) No caso dos convites para eventos desportivos e/ou culturais, sugerem-se as seguintes boas práticas e critérios de prudência:
- ◆ Os custos de viagem e alojamento relacionados com um convite para qualquer evento nunca devem ser assumidos por terceiros;
 - ◆ Se o evento é útil para a **Trablisa ESEGUR**, o trabalhador deve elaborar uma previsão de despesas, sujeita a cabimento e aprovação nos termos previstos pela empresa. Estas situações devem permanecer excecionais, se possível, rastreadas e sob o controlo da hierarquia do trabalhador;
 - ◆ Um convite ao trabalhador proposto a título pessoal (fora do âmbito profissional) deve ser sempre recusado.
- g) Exceionalmente, pode ser admissível a oferta de bens por parte de um trabalhador/a da **Trablisa ESEGUR** a qualquer entidade externa, desde que, cumulativamente: (i) seja efetuada em nome da empresa; (ii) esteja relacionada com a sua atividade e corresponda aos usos ou às práticas habituais do sector; e (iii) seja previamente aprovada pela Comissão de Ética que está designada no Código de Ética e Conduta.

