PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

1. Preâmbulo

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção ("MENAC") e aprova o Regime Geral da Prevenção da Corrupção ("RGPC"), visa a prevenção, deteção, repressão e sanção de atos de corrupção e infrações conexas.

O RGPC, que entrou em vigor em junho de 2022, é aplicável às pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores, pelo que a HHS – Host Hotel Systems, Lda. ("HHS") está legalmente abrangida pelo referido regime jurídico.

Deste modo, a HHS está obrigada a 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.

De acordo com o previsto no RGPC, o PPR abrange toda a sua organização e atividade, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte e deve conter a identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de administração e direção, considerando a realidade do setor e as áreas geográficas em que a entidade atua; e as medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

2. Propósitos

Com o presente ato, a HHS visa garantir a conformidade com o RGPC, bem como a mitigação de todos os riscos inerentes a estas transgressões.

Desta feita, o Plano procura cumprir as obrigações previstas no RGPC, nomeadamente no seu artigo 6º, bem como promover uma cultura de igualdade, transparência, livre concorrência, imparcialidade, legalidade, integridade e a justa redistribuição de riqueza.

As finalidades primordiais do PPR prendem-se com a identificação dos riscos e das medidas preventivas e corretivas para mitigar esses riscos. Como objetivos estabelecidos, é de realçar:

i) identificar, analisar e classificar os riscos de atos de corrupção e infrações conexas a que a HHS possa estar exposta, de forma a atuar rápida e eficazmente no combate a potenciais comportamentos ilícitos;

ii) desenvolver medidas de controlo e mitigação dos riscos identificados que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o grau de impacto dos riscos;
iii) aumentar a consciencialização e a formação dos colaboradores;
iv) monitorizar a execução do PPR, especialmente a sua adequação às necessidades da HHS e o seu cumprimento efetivo.

3. A HHS e os seus valores fundamentais

A HHS é uma sociedade comercial por quotas, com a denominação HHS – Host Hotel Systems, Lda., sediada em Portugal e com escritórios localizados em Lisboa, Torres Vedras, Braga e Algarve.

A HHS dedica-se às atividades de consultoria, desenvolvimento e comercialização de soluções informáticas para a hotelaria, vocacionando os seus produtos para uma completa digitalização de todos os processos operacionais nas atividades do setor hoteleiro.

A HHS pauta-se por valores que assentam, entre outros, na transparência, conformidade legal, responsabilidade, competência, isenção, independência, equidade.

4. Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

O crime de corrupção está previsto no Código Penal, nos seus artigos 373.º e 374.º, no âmbito do exercício de funções públicas. Para além daqueles preceitos, o crime de corrupção encontra-se também previsto nos artigos 8.º e 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, quando um trabalhador do setor privado, por si, ou por pessoa interposta, promete, concede, solicita ou aceita, "para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais". Se, por um lado, pratica corrupção ativa aquele que promete ou oferece vantagem ilícita, por outro, comete corrupção passiva aquele que a aceita receber.

Adicionalmente, na sociedade, o conceito de corrupção adquire um sentido mais abrangente, incluindo outras condutas que podem, igualmente, dar lugar a responsabilidade criminal. Estas condutas, consideradas infrações conexas, permitem, à semelhança do ocorrido no crime de corrupção, a obtenção de vantagem ilícita (*v.g.* crimes de peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, suborno ou branqueamento), melhor descritas no anexo II.

A metodologia adotada na elaboração do PPR, nomeadamente na identificação e na classificação e avaliação dos riscos, compreende um processo de identificação, avaliação, recomendação/execução de medidas corretivas e monitorização/reporte.

Neste sentido, a primeira fase do processo decorre de uma avaliação de todos os processos desempenhados pelas unidades de negócio, da análise das áreas e atividades da HHS e do seu contexto. Tem-se em vista identificar, em cada uma das mesmas, as competências ou responsabilidades que podem promover situações que consubstanciam riscos de corrupção e infrações conexas, procedendo a uma categorização global dos mesmos.

A partir dos riscos identificados é feita uma correspondência entre a probabilidade e o impacto de tais riscos. A classificação do nível de risco (muito baixo, baixo, médio, alto e muito alto) resulta da combinação da probabilidade de ocorrência das situações que comportam o risco com a severidade do seu impacto previsto.

A probabilidade de ocorrência, diz respeito à possibilidade de um evento ocorrer ou não ocorrer num dado período. Os três critérios de probabilidade de ocorrência podem ser repartidos e definidos nos seguintes moldes:

i) **Elevada/Alta:** quando o evento pode ocorrer de forma frequente e/ou com reduzida possibilidade de prevenção ou remediação, mesmo que inclua ações de controlo adicionais;
ii) **Moderada/Média:** quando o evento pode ocorrer esporadicamente e/ou com possibilidade de prevenção ou remediação, ainda que inclua ações de controlo adicionais;
iii) **Reduzida/Baixa:** quando o evento assume natureza isolada, não sendo provável que ocorra ou quando ocorre em circunstâncias excecionais, podendo ser prevenido ou remediado com os controlos em vigor.

Quanto ao impacto pode ser entendido como a consequência expectável da ocorrência de um evento que afeta os objetivos estratégicos da HHS, sendo graduado da seguinte forma:

i) **Elevado/Alto:** quando está em causa um prejuízo muito significativo na reputação da HHS ou outra consequência com custos relevantes que afete a missão, os valores, os objetivos, as oportunidades de negócio e a atividade operacional;
ii) **Moderado/Médio:** quando está em causa um impacto médio na reputação da HHS ou no normal funcionamento das atividades operacionais e do desempenho dos objetivos estratégicos ou outra consequência com custos suportáveis;
iii) **Reduzido/Baixo:** quando o evento não apresente potencial para provocar um impacto na reputação da HHS no desempenho das atividades operacionais e dos objetivos, sendo os custos associados pouco significativos.

Após a avaliação dos riscos, são definidas as respostas adequadas aos mesmos, de forma a garantir que a HHS não fica exposta a riscos residuais acima do definido. Tais respostas podem assentar em estratégias como o tratamento dos riscos (eliminação, transferência ou controlo), a sua aceitação ou a definição de planos de contingência para os mesmos.

Como mecanismos de prevenção e controlo destacam-se o/a:

i) Código de Ética e Conduta;
ii) Canal de comunicação de irregularidades;
iii) Política de gestão de conflitos de interesses;
iv) Política de gestão de riscos;
v) Procedimento de aceitação de clientes (*Know Your Client*);
vi) Plano de formação

5. Incumprimento

Os membros da administração da HHS foram designados como responsáveis pelo cumprimento normativo do PPR, sua monitorização, revisão e divulgação. Exercerão as suas funções assessorados pelo departamento jurídico, sem prejuízo de as desempenharem de forma independente, permanente e com autonomia decisória.

O não cumprimento das medidas determinadas no presente PPR poderá, mediante a verificação dos pressupostos legais, ser fundamento de responsabilidade civil e/ou financeira. No caso de existência de vínculo laboral, a violação do PPR e demais documentação relevante constitui infração disciplinar, desencadeando o inerente procedimento disciplinar.

Ademais, a violação do RGPC é punível como contraordenação, sendo responsáveis as pessoas singulares e as pessoas coletivas ou entidades equiparadas, de acordo com o disposto no respetivo regime, sem prejuízo da responsabilidade penal a que houver lugar pelo cometimento de crimes de corrupção e infrações conexas, ao abrigo da legislação aplicável.

6. Monotorização, revisão e publicidade

O PPR é sujeito a acompanhamento e controlo periódicos, a fim de garantir a sua adequada e efetiva implementação, designadamente a efetividade das medidas de prevenção e de mitigação.

A monitorização do presente PPR é da responsabilidade do Responsável pelo Cumprimento Normativo, nos seguintes termos, conforme o disposto no RGPC:

i) Elaboração, no mês de outubro, do relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado/alto;

ii) Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de relatório de avaliação anual, contendo a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

O PPR será obrigatoriamente revisto a cada três anos ou, alternativamente, sempre que se verifiquem modificações que, nos termos do RGPC, justifiquem a revisão do mesmo, nomeadamente quando sejam identificados novos riscos com relevância e impacto no Plano e quando ocorram alterações ao nível da probabilidade de ocorrência e do impacto previsível de cada situação. A revisão do PPR é da responsabilidade do Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Adicionalmente, tanto o PPR (incluindo as revisões ao mesmo), como os relatórios de avaliação intercalar e anual serão publicados no site oficial e na plataforma interna da HHS, no prazo de 10 (dez) dias desde a sua implementação, revisão ou elaboração, permitindo o acesso da informação a todos os seus colaboradores.

Anexo I – Tabela de identificação dos concretos riscos

Situações de Risco	Probabilidade	Impacto	Nível de risco	Medidas Preventivas
Conflitos de interesses, corrupção e infrações conexas, em geral	Moderada	Moderado	Médio	- Código de Conduta - Formação sobre o Código de Conduta - Sistema de Comunicação de Práticas Irregulares
Discricionariedade excessiva nos critérios/fatores de seleção em contexto de processo de recrutamento	Fraca	Fraco	Muito baixo	- Plano para a igualdade de género e diversidade na vertente de acesso ao emprego
Existência de falhas no procedimento de verificação de colaboradores	Fraca	Moderado	Baixo	- Reforço dos procedimentos de background check
Manipulação de informação relacionada com o processamento salarial	Fraca	Fraca	Muito baixo	- Segregação de funções - Revisão periódica dos perfis de acesso ao sistema - Verificação aleatória de recibos
Adulteração de informação relacionada com a faturação de bens e serviços	Fraca	Moderado	Baixa	- Código de conduta - Reforço das medidas de monitorização interna - Auditorias internas
Ausência de independência e imparcialidade na angariação comercial/negociação contrária aos valores e/ou interesses da HHS	Moderada	Moderado	Médio	- Política de gestão de conflitos de interesses - Realização de procedimentos de Know Your Customer - Sistemas de controlo - Participação de vários intervenientes no processo

Procedimentos para recuperação da informação e das operações em caso de desastre (infraestruturas tecnológicas)	Fraca	Elevado	Médio	- Planos de recuperação e de continuidade do negócio - Políticas de backups
Gestão dos acessos informáticos, particularmente quanto à garantia de confidencialidade de passwords e acessos a sistemas com informações com carácter reservado	Fraca	Elevado	Médio	- Manual de Segurança de Informação - Auditoria de Acessos Utilizadores
Vulnerabilidades dos sistemas a intrusões que ponham em causa a disponibilidade dos mesmos ou a confidencialidade/ integridade da informação	Fraca	Elevado	Médio	- Ferramentas de cybersegurança - Aprimoramento das técnicas de integridade dos sistemas
Gestão de bens materiais, designadamente de equipamentos informáticos	Moderada	Moderado	Médio	- Política de gestão de equipamentos - Exercícios Operacionais
Inobservância dos procedimentos internos em benefício próprio ou de terceiros e uso indevido de bases de dados	Fraca	Moderado	Baixo	- Código de conduta - Sistema de gestão de privacidade - Mecanismos de monitorização permanente - Certificação das normas de gestão da segurança de informação

Anexo II – Definição de conceitos

Tráfico de influência (artigo n.º 335 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.

Suborno (artigo n.º 363 do Código Penal): Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometido.

Branqueamento (artigo n.º 368, n.º(s) 3, 4 e 5 do Código Penal): Quem converter, 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. Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

Prevaricação (artigo n.º 369 do Código Penal): O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.

Recebimento e oferta indevidos de vantagem (artigo n.º 372 do Código Penal): O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida. 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.

Corrupção passiva (artigo n.º 373 do Código Penal): O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

Corrupção ativa (artigo n.º 374 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 indicado no n.º 1 do artigo 373.º.

Peculato (artigo n.º 375 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.

Participação económica em negócio (artigo n.º 377 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.

Concussão (artigo n.º 379 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.

Abuso de poder (artigo n.º 382 do Código Penal): O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, 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.