

Inspired by water...



PLANO DE PREVENÇÃO
DE RISCOS DE
CORRUPÇÃO E
INFRAÇÕES CONEXAS

2025-2027

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 3 |
| 2. CARACTERIZAÇÃO DA OLI - SISTEMAS SANITÁRIOS S.A. | 4 |
| 2.1. Visão e Missão | 4 |
| 2.2. Atividades desenvolvidas..... | 4 |
| 2.3. Modelo de Gestão | 7 |
| 2.4. Controlo de Gestão..... | 7 |
| 2.5. Responsabilidades..... | 8 |
| 3. PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS..... | 9 |
| 3.1. Modelo de Gestão do Risco..... | 9 |
| 3.2. Mecanismos de Prevenção..... | 9 |
| 3.3. Mecanismos de Detecção | 11 |
| 3.4. Mecanismos de Controlo | 11 |
| 3.5. Critérios e graduação do risco..... | 12 |
| 3.6. Matriz de Aferição do Nível de Risco..... | 13 |
| 4. MATRIZ DE AVALIAÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS | 14 |

1. INTRODUÇÃO

O XXII Governo Constitucional incluiu no seu programa o combate à corrupção e à fraude, consciente de que estes fenómenos afetam a confiança dos cidadãos nas instituições, enfraquecem a economia pelo aumento dos custos de contexto, debilitam as finanças do Estado, provocam a erosão dos alicerces do Estado social e acentuam as desigualdades.

O combate à corrupção é um pilar essencial no reforço da qualidade da democracia e à plena concretização do estado de direito, assegurando uma efetiva igualdade de oportunidades, fomentando maior justiça social, promovendo o crescimento económico, robustecendo as finanças públicas e aumentando o nível de confiança dos cidadãos nas instituições.

Nas últimas décadas, assistiu-se a um esforço significativo na harmonização dos enquadramentos legais de diversos países do mundo, através da adoção de convenções multilaterais. Estas convenções versaram maioritariamente sobre a repressão da corrupção, e não sobre a sua prevenção, pelo que se verificou essencial desenvolver um sistema eficaz de prevenção de fenómenos de corrupção. Assim, a 18 de março de 2021, o governo aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020 -2024, que elenca sete prioridades estratégicas com esse objetivo e entre elas "comprometer o setor privado na prevenção, deteção e repressão da corrupção".

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção (RGPC). O RGPC é aplicável às pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores e às sucursais em território nacional de pessoas coletivas com sede no estrangeiro que empreguem 50 ou mais trabalhadores. O RGPC é acompanhado pelo Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), que promove a transparência e a integridade na ação pública e garante a efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.

O RGPC define um conjunto de medidas de prevenção da corrupção, nas quais se enquadram a implementação de um Programa de Cumprimento Normativo, com um responsável designado pelo seu cumprimento. O Programa inclui quatro instrumentos: um Código de Conduta, um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, um Canal de Denúncia e um Programa de Formação abrangendo toda a empresa.

A OLI, Sistemas Sanitários, S.A. encontra-se abrangida por este regime, sendo este documento a formalização do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC). O PPRCIC materializa-se num conjunto de **medidas e procedimentos, para prevenir, identificar e combater atos de corrupção e infrações respeitantes** e tem os seguintes objetivos:

- promover uma cultura de prevenção de risco;
- identificar e avaliar os riscos de corrupção e outras infrações, para implementar políticas, procedimentos e controlos internos adequados.

2. CARACTERIZAÇÃO DA OLI - SISTEMAS SANITÁRIOS, S.A.

A OLI - Sistemas Sanitários S.A. (OLI) é uma empresa portuguesa líder no setor de soluções sanitárias, reconhecida globalmente pela sua inovação, qualidade e compromisso com a sustentabilidade. Fundada em 1954, com sede em Aveiro, Portugal, a OLI especializa-se na fabricação de mecanismos, autoclismos e outros produtos relacionados com soluções sanitárias modernas e eficientes.

É reconhecida como uma das empresas mais inovadoras no setor, com mais de 25 patentes registadas. Investindo fortemente em Investigação, Desenvolvimento e inovação, a empresa busca criar soluções que reduzam o consumo de água e promovam a eficiência energética. Os produtos da OLI são projetados para combinar funcionalidade, design e sustentabilidade, alinhando-se às necessidades dos consumidores e aos desafios ambientais globais.

A OLI exporta os seus produtos para mais de 80 países em todo o mundo, representando 75% do seu volume de negócios. Com uma estratégia de internacionalização bem estruturada, tem presença internacional em filiais na Itália, Rússia, Alemanha e Noruega, e operações comerciais próprias em Espanha. A empresa mantém parcerias estratégicas com fabricantes de sanitários e distribuidores, ampliando sua presença no mercado global.

A empresa adota práticas empresariais socialmente e eticamente responsáveis, focadas no bem-estar dos colaboradores, na colaboração com a comunidade local, apoiando projetos de eficiência hídrica e iniciativas que promovem a educação ambiental.

Com uma trajetória sólida e um olhar atento às tendências e necessidades do mercado, a OLI - Sistemas Sanitários S.A. continua a liderar e moldar o futuro do setor sanitário, posicionando-se como uma marca de confiança e excelência.

2.1. Visão e Missão

Visão

Ser uma empresa de excelência reconhecida pela inovação e criação de valor, inovação, cultura de integridade e paixão pelas pessoas e pelo planeta.

Missão

Desenvolver, produzir e comercializar soluções de banho hidricamente sustentáveis e inclusivas, com design e funcionalidade e ainda dispositivos médicos que contribuam para a melhoria da qualidade da resposta ao tratamento dos pacientes

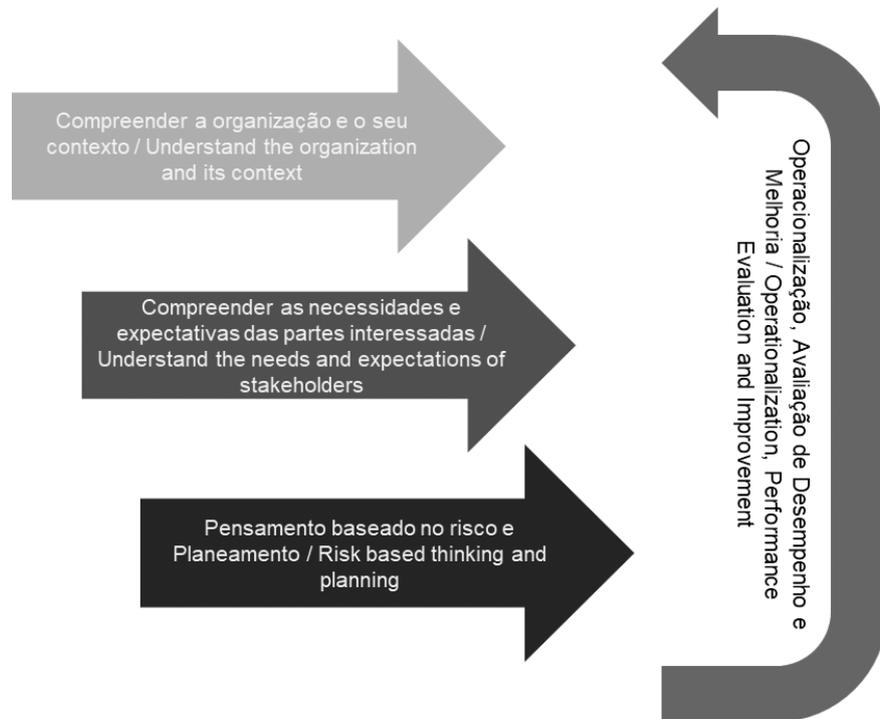
2.2. Atividades desenvolvidas

A OLI opera duas atividades. A atividade principal que consiste na fabricação de artigos de plástico e a atividade secundária que é o comércio por grosso, de acordo com as seguintes classificações:

- CAE 22230 - Fabricação de artigos de plástico para a construção

— CAE 46740 - Comércio por grosso de ferragens, ferramentas manuais e artigos para canalizações e aquecimento ·

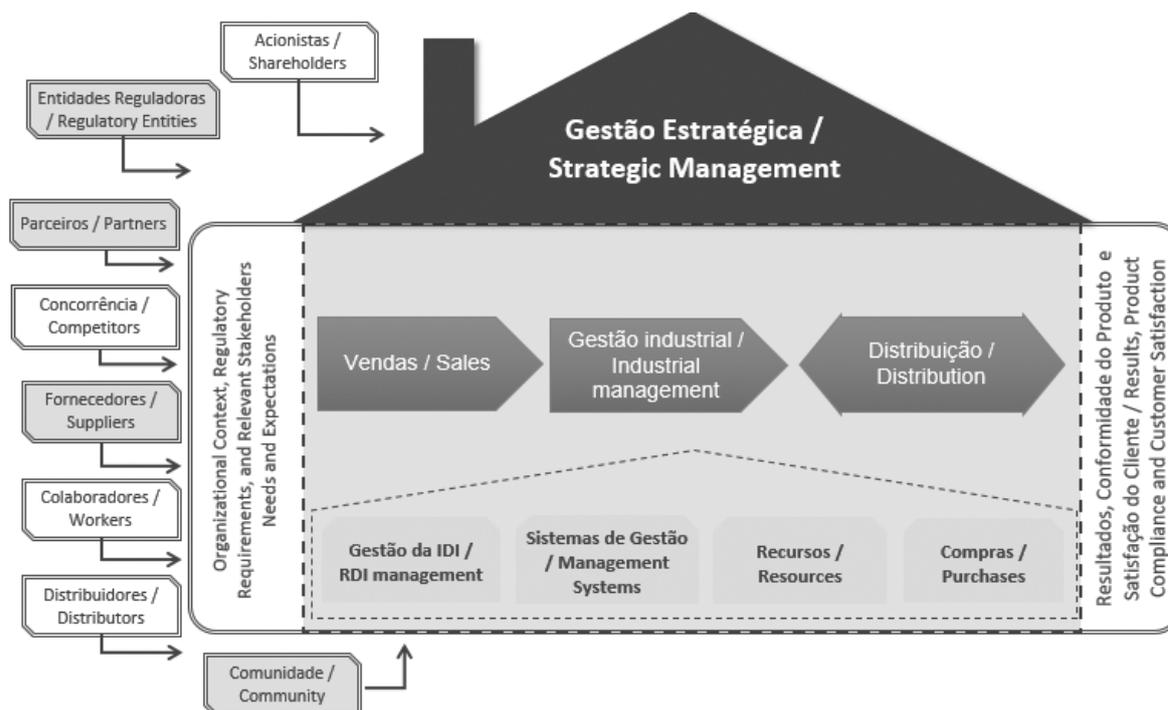
A OLI identifica e caracteriza a envolvente externa e interna, através da identificação das **partes interessadas** que podem contribuir ou afectar a sua performance.



O Mapa de Processos representa a estrutura funcional da OLI e a informação resultante da gestão do contexto organizacional. Nele são identificadas as partes interessadas relevantes, que podem influenciar e interagir no sistema de gestão integrado.

Esta estrutura encontra-se dividida em 3 níveis:

- **Processo Estratégico** – Transversal a toda a organização.
- **Processos Operacionais** – Realização do produto ou serviço.
- **Processos de Suporte** – Processos de apoio a todos os processos.



O **processo estratégico** define as estratégias e linhas de orientação dos diferentes tipos de processos, garantindo ao nível de planeamento, execução, controlo e avaliação da melhoria contínua da organização e o envolvimento dos recursos associados. Este processo fornece/recebe entradas para/de todos os processos, não se encontrando referido especificamente na esquematização de cada um dos processos.

O **processo de IDI** influencia todos os processos nomeadamente através das atividades de IDI, onde estão definidas as interfaces existentes e transversais a todos os processos:

Tecnológica (Vigilância, cooperação, previsão tecnológica, investigação científica e conhecimentos existentes);

Organizacional (Criatividade interna, capacidade de organização, gestão do conhecimento, conhecimentos organizacionais e investigação sobre métodos e organizações);

Mercado (Novos clientes, análise interna e externa, propriedade intelectual, estudos de mercado e design, necessidades e valores preferenciais).

Os Processos Operacionais são os processos chave sem os quais a organização não sobrevive, estão relacionados com a prestação do serviço ao cliente.

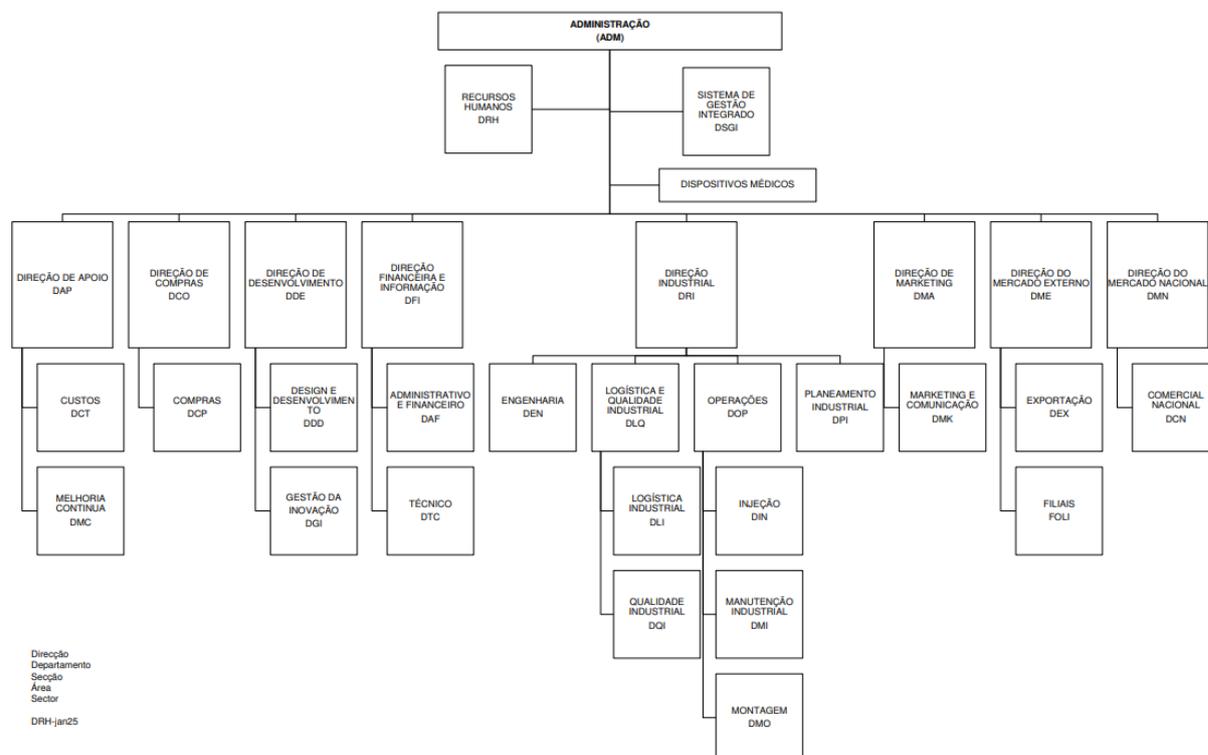
Distinguem-se neste caso os processos de negócio que correspondem à atividade comercial e industrial da OLI.

Nos Processos de Suporte incluem-se os processos que, sem interação direta com o cliente, interagem com todos os restantes, suportando o seu funcionamento. O ciclo da melhoria contínua,

resultante da interligação dos processos e respetiva monitorização encontra-se evidenciado no modelo instituído.

2.3. Modelo de Gestão

A estrutura organizacional da OLI apresenta-se no organograma seguinte:



A OLI é uma empresa familiar com uma cultura organizacional caracterizada pela proximidade e pela transparência que tem vindo a implementar uma maior descentralização dos processos de decisão. O organograma demonstra linhas claras de responsabilidade, que promovem a transparência. O ponto seguinte apresenta a estrutura de controlo da empresa.

2.4. Controlo de Gestão

A OLI pauta a sua atuação por princípios de rigor, ética e boa conduta, refletidos nos seus mecanismos de controlo de gestão, processos e estruturas que promovem uma cultura de integridade e prevenção de riscos de corrupção.

A estrutura de controlo da OLI assenta em:

- Conselho de Administração: Define a estratégia, aprova procedimentos e monitoriza mecanismos de controlo interno, incluindo os de prevenção de corrupção.
- Direção Executiva: Garante a execução das políticas, identifica riscos e coordena a disseminação de práticas de integridade.
- Departamentos/Áreas Corporativas:

- Financeiro: Supervisiona o reporte financeiro, controlo orçamental e cumprimento de normas, detetando potenciais irregularidades.
- Compras: Assegura processos de aquisição transparentes, com critérios claros e evitando conflitos de interesse.
- Recursos Humanos: Apoia a implementação de políticas de recrutamento e avaliação, promovendo formação em ética.
- Auditorias Internas e Externas:
 - Interna: Identifica desvios e riscos, reportando à gestão para melhoria contínua.
 - Externa: Identifica desvios e riscos, reportando à gestão para melhoria contínua. Audita as demonstrações financeiras, reforçando a credibilidade da empresa.

2.5. Responsabilidades

O responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPRCIC, é o Responsável de Gestão de Inovação. O responsável pelo cumprimento normativo é o Administrador Antonio Ricardo Raposo Oliveira.

Os responsáveis dos diversos departamentos foram envolvidos na identificação dos riscos e são responsáveis pela implementação das medidas de controlo.

3. PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

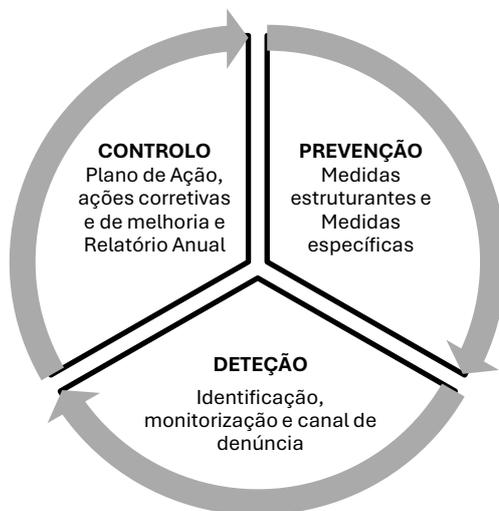
3.1. Modelo de Gestão do Risco

O contexto atual caracteriza-se pela incerteza, trazendo desafios adicionais à gestão, determinando que os modelos de governação atuais necessitam de levar em conta a gestão do risco, ou seja, identificar e avaliar possíveis riscos que, na organização, podem afetar os seus objetivos. A OLI realiza o processo de identificação do risco, a partir da análise SWOT e da Matriz de Riscos e Oportunidades.

O fenómeno da corrupção, focado nas formas de suborno e fraude, já havia sido identificado pela OLI como uma ameaça à integridade nas relações de negócio, na identificação dos riscos da empresa.

O PPRCIC, detalha a identificação dos riscos, para incluir todas as atividades e processos, para reforçar as medidas de controlo já implementadas e identificar outras complementares. A identificação de riscos é um processo anual que visa implementar ações preventivas que possam causar desvios ao alcance dos objetivos da empresa. A gestão do risco, é a terminologia utilizada para definir ações estratégicas, como identificar, gerir, conduzir e prevenir os riscos associados a uma determinada atividade, numa lógica de melhoria contínua.

O PPRCIC para 2025-2027 integra estes conceitos e apresenta um modelo de gestão do risco, baseado em três dimensões complementares:



3.2. Mecanismos de Prevenção

O primeiro mecanismo inclui medidas estruturantes e medidas específicas de âmbito mais restrito.

3.2.1. Medidas preventivas estruturantes

- Código de Ética e de Conduta da OLI

Um referencial ético e de conduta que apresenta os valores e princípios da OLI e as normas de conduta, a serem seguidas por todos os colaboradores. Este documento constitui-se como um instrumento de prevenção no que respeita aos riscos de corrupção.

- Programa de Cumprimento Normativo

O programa inclui o Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, o Código de Ética e de Conduta, o Canal de Denúncia e um programa de formação sobre estas temáticas aplicável a todos os trabalhadores.

- Responsável pelo Cumprimento Normativo

O Responsável pelo Cumprimento Normativo tem como principal função concretizar a análise dos riscos, acompanhar a implementação das medidas de controlo e propor melhorias ao modelo de gestão do risco.

- Regulamento Interno
- Condições Gerais de Compra
- Condições Gerais de Venda

3.2.2. Medidas preventivas específicas

- Sistemas de controlo da conformidade legal, como seja a identificação da legislação aplicável em todas as matérias através dos sistemas de gestão implementados, certificados e subscrição de publicações/subcontratação do serviço para recolher a legislação aplicável e ainda as auditorias internas e externas por terceira parte como mecanismo de controlo.
- Regulamento Interno, que estabelecem normas internas que vinculam colaboradores e responsáveis hierárquicos em todos os domínios da gestão de pessoas e da conduta no local de trabalho, incluindo temáticas como questões salariais, parentalidade, utilização dos recursos da empresa, prevenção do assédio no local de trabalho, entre outros.
- Sistema de gestão integrado de acordo com referenciais internacionais e nacionais como a ISO 9001 Sistema de Gestão da Qualidade, ISO 14001 Sistema de Gestão Ambiental, ISO 45001 Segurança e NP 4457 Investigação que assentam em processos e procedimentos estruturados e monitorizados periodicamente;
- Como parte dos processos associados aos sistemas de gestão, a análise de contexto efetuada periodicamente que contempla a realização de uma análise dos riscos estratégicos, operacionais, regulatórios e financeiros.
- Identificação dos riscos de gestão, de corrupção e infrações conexas *por atividade*, recorrendo à **Matriz de Avaliação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas**, sendo o

nível de risco calculado em função dos critérios de *probabilidade de ocorrência e impacto previsível da situação (para definir o impacto de cada situação)* e assim ser determinada a graduação dos riscos.

- Política do Sistema de Gestão Integrado.
- Segregação de funções, estabelecendo níveis de responsabilidade e autoridade consoante o descrito no Manual de funções que se encontra na base de dados de Gestão Documental do software de gestão IFS.

3.3. Mecanismos de Detecção

O segundo mecanismo – DETEÇÃO - visa identificar eventuais desvios às normas e procedimentos implementados de forma a desencadear as medidas que corrigem os desvios e garantem estar em conformidade:

- Regulamento do Canal de Denúncia, que define o âmbito e os meios que os trabalhadores podem utilizar para efetuar uma denúncia, bem como salvaguardas da sua proteção na colocação de denúncias efetuadas de boa-fé.
- Auditorias internas e externas. A OLI está sujeita a auditorias no âmbito do sistema de gestão integrado, para temáticas específicas, auditoria financeira, anual por entidade externa à empresa, auditorias de clientes e certificação de produtos. Estes processos permitem verificação da conformidade legal e regulatória, bem como dos procedimentos e regulamentos da empresa.
- Monitorização da implementação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

3.4. Mecanismos de Controlo

O terceiro mecanismo – CONTROLO – baseia-se na implementação do Plano de Ação que integra as medidas a implementar para controlar e mitigar os riscos:

- Definição de Plano de Ação, com as medidas a implementar para prevenir e reduzir os níveis de risco.
- Implementação das medidas do Plano de Ação.
- Tratamento das situações apresentadas que resultem do canal de denúncia e de outras formas (email, verbal, etc.) e que proporcionam inputs ao sistema de controlo e de melhoria contínua.
- Implementação de medidas corretivas que resultem de auditorias internas e/ou externas, de ações de acompanhamento internas ou externas ou dos desvios ao plano de ação.
- Elaboração do relatório anual com a apresentação do resultado da execução do Plano.

3.5. Critérios e graduação do risco

Os critérios para aferição do nível de risco na Matriz de Avaliação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas são o impacto previsível da ocorrência dos riscos e a probabilidade de ocorrência do risco e, de acordo com o que consta nas tabelas seguintes.

| IMPACTO PREVISÍVEL DA OCORRÊNCIA DOS RISCOS [IP] | | |
|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| BAIXO | MÉDIO | ALTO |
| <p>A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do próprio procedimento.</p> <p>O risco tem um impacto interno, com implicações nos processos e não na capacidade de alcançar os objetivos.</p> | <p>A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do procedimento e dos correspondentes objetivos que lhe estão associados.</p> <p>O risco tem um impacto interno, com implicações nos processos e nas operações, afetando de certa forma a capacidade de alcançar os objetivos.</p> | <p>A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado e pode ser objeto de mediatização.</p> <p>O risco tem um impacto com implicações internas nos processos e operações da empresa, e com implicações externas, de mediatização da ocorrência, com impactos reputacionais sobre a sua credibilidade.</p> |

| PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO [PO] | | |
|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| BAIXA | MÉDIA | ALTA |
| <p>Baixa probabilidade de ocorrer o risco e os controlos existentes são suficientes para o seu tratamento</p> <p>A prevenção do risco decorre das medidas preventivas / corretivas adotadas anteriormente.</p> | <p>Alguma probabilidade de ocorrer o risco, sendo que aos controlos existentes devem ser adicionadas outras medidas de prevenção para o seu tratamento</p> <p>A prevenção adequada do risco pode requerer e justificar medidas preventivas adicionais relativamente às que já existam.</p> | <p>Elevada probabilidade de ocorrência do risco, mesmo com medidas de prevenção adicionais.</p> <p>A prevenção adequada do risco requer medidas corretivas adicionais relativamente às que já existam.</p> |

O histórico da eficácia das medidas preventivas e corretivas num intervalo de tempo consistente (pelo menos 1 ano) é um referencial adequado para a aferição da probabilidade de ocorrência de um risco. O histórico de eficácia das medidas, ou seja, o desconhecimento da ocorrência do risco num intervalo de tempo de pelo menos 1 ano é referencial objetivamente adequado para este posicionamento.

A análise do histórico de avaliação da eficácia das medidas preventivas / corretivas adotadas, considerando um intervalo de tempo de pelo menos 1 ano, da qual não tenham resultado novos riscos revela sinais da eficácia das medidas implementadas. Para novos riscos, devem ser definidas medidas preventivas adicionais tendo em vista melhorar a eficácia da prevenção.

3.6. Matriz de Aferição do Nível de Risco

| | | PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA (PO) | | |
|-------------------------|-------|----------------------------------|----------|----------|
| | | BAIXA | MÉDIA | ALTA |
| IMPACTO PREVISÍVEL (IP) | BAIXO | Mínimo | Fraco | Moderado |
| | MÉDIO | Fraco | Moderado | Elevado |
| | ALTO | Moderado | Elevado | Máximo |

A classificação do nível de risco deve ser sempre acompanhada da cor correspondente para que através de uma rápida visualização se perceba em que áreas e, dentro delas, em que funções ou procedimentos se identificam os riscos que requerem maior exigência no seu acompanhamento, e que são sobretudo os de cor vermelha (riscos de nível elevado e máximo).

Os riscos classificados como elevado e máximo têm de ser objeto de avaliação semestral (em abril e outubro de cada ano) sobre o seu grau de execução e sobre a sua eficácia.

Estratégias de gestão do risco

As estratégias a adotar, estão alinhadas com a estratégias adotadas para a gestão dos riscos de gestão, de acordo com a tabela seguinte:

| ESTRATÉGIA DE GESTÃO DO RISCO | |
|-------------------------------|--|
| 1-2 | Aceitar, utilizar os controlos existentes |
| 3-4 | Evitar embora seja um risco tolerável, requer vigilância |
| 5-9 | Prevenir, reforçando os controlos existentes |

São assim consideradas as seguintes estratégias:

- Aceitar, ou seja, confiar na eficácia dos controlos existentes
- Evitar, acompanhando as medidas definidas para acompanhar a evolução do nível do risco
- Prevenir, reforçando os controlos existentes.

4. MATRIZ DE AVALIAÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

O modelo de gestão do risco implementado estabelece mecanismos para identificar e controlar os riscos inerentes às atividades desenvolvidas. A complexidade da operação implementada, a descentralização e a atividade desenvolvida geram sempre condições e fatores suscetíveis de gerar riscos de corrupção.

A Matriz de Avaliação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas identifica os principais riscos de corrupção que decorrem das atividades da OLI por área funcional e identifica os controlos implementados e a implementar, de acordo com a graduação do risco.

Os riscos elevados são monitorizados semestralmente, de acordo com a orientação técnica do MENAC e os restantes, anualmente, onde são revistos os controlos implementados. A Matriz de Avaliação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas é apresentada na tabela seguinte.

| DESCRIÇÃO DO RISCO | | | ANÁLISE QUANTITATIVA DO RISCO | | | | MEDIDAS | | |
|--------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|---------------|---|---------------|
| ID | ÁREA FUNCIONAL | ATIVIDADE | IDENTIFICAÇÃO DO RISCO | IMPACTO PREVISÍVEL DA OCORRÊNCIA DOS | PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO | NÍVEL DE RISCO (NR) | GRAU DE RISCO | IMPLEMENTADAS | A IMPLEMENTAR |
| 1 | Administração | Controlo de Gestão | Falhas no cumprimento da legislação aplicável à empresa | 3 | 1 | 3 | Médio | - Metodologias de acompanhamento da legislação aplicável - Matrizes de requisitos legais e regulamentares e respetiva avaliação de conformidade - Auditorias Internas | |
| 2 | Administração | Gestão do Negócio | Relato de informações falsas ou pouco rigorosas às autoridades competentes ou em processos de auditoria, p.e.: informação sobre impostos | 3 | 1 | 3 | Médio | - Mecanismos de reporting regulares - Reuniões de Gestão - Sistemas de gestão - Controlo de gestão - Relatórios anuais | |
| 3 | Administração | Gestão de relações institucionais | Favorecimento de fornecedores, parceiros ou clientes | 2 | 2 | 4 | Médio | - Níveis de responsabilidade e autoridade definidos - Controlo de Gestão - Auditorias internas e externas | |
| 4 | Recursos Humanos | Recrutamento | Ausência de independência/ imparcialidade e/ou favorecimento ou desfavorecimento indevido do candidato no processo de recrutamento | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Pedido de comprovativo de qualificações académicas - Processo de seleção com várias fases - Chefia do departamento de RH presente nas várias fases do recrutamento - Formação interna | |
| 5 | Recursos Humanos | Recrutamento | Existência de conflito de interesses | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Pedido de comprovativo de qualificações académicas - Processo de seleção com várias fases - Chefia do departamento de RH presente nas várias fases do recrutamento - Formação interna | |
| 6 | Recursos Humanos | Recrutamento | Oferta ou aceitação de favores em troca da concessão de vantagens e/ou benefícios | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Pedido de comprovativo de qualificações académicas - Processo de seleção com várias fases - Chefia do departamento de RH presente nas várias fases do recrutamento - Formação interna | |
| 7 | Recursos Humanos | Processamento de salários | Pagamentos Indevidos | 2 | 1 | 2 | Baixo | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Realização de todos os pagamentos aos trabalhadores por transferência bancária - Software de Recursos Humanos íntegro e robusto, com níveis de acesso adequados - Formação interna | |
| 8 | Recursos Humanos | Processamento de salários | Não cumprir as regras estabelecidas relativamente à remuneração variável | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Realização de todos os pagamentos aos trabalhadores por transferência bancária - Software de Recursos Humanos íntegro e robusto, com níveis de acesso adequados - Formação interna | |
| 9 | Sistema de Gestão Integrado | Gestão do Sistema | Favorecimento de fornecedores na compra de equipamentos e serviços com vista a obter uma vantagem (oferta ou presente) | 2 | 1 | 2 | Baixo | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |

| DESCRIÇÃO DO RISCO | | | ANÁLISE QUANTITATIVA DO RISCO | | | | | MEDIDAS | |
|--------------------|-----------------------------|--|---|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|---------------|---|---|
| ID | ÁREA FUNCIONAL | ATIVIDADE | IDENTIFICAÇÃO DO RISCO | IMPACTO PREVISÍVEL DA OCORRÊNCIA DOS | PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO | NÍVEL DE RISCO (NR) | GRAU DE RISCO | IMPLEMENTADAS | A IMPLEMENTAR |
| 10 | Sistema de Gestão Integrado | Gestão do Sistema | Aquisição de serviços não necessários (ex: calibrações de equipamentos) | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |
| 11 | Sistema de Gestão Integrado | Gestão do Sistema | Suborno para obter licenciamentos ambientais | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |
| 12 | Sistema de Gestão Integrado | Gestão do Sistema | Influenciar os resultados de auditorias internas ou externas | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |
| 13 | Direção de Apoio | Custos | Inflacionar ou deflacionar o rastreo de custos | 2 | 1 | 2 | Baixo | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |
| 14 | Direção de Apoio | Melhoria Contínua | Oferta ou aceitação de favores em troca da concessão de vantagens e/ou benefícios | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |
| 15 | Direção de Compras | Aquisição de matérias-primas e componentes | Aquisição de matérias-primas que não decorrem de necessidades reais e/ou em condições fora do mercado | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Existência de lista de fornecedores autorizados - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 16 | Direção de Compras | Aquisição de matérias-primas e componentes | Omissão e/ou manipulação de informação com o objetivo de condicionar as decisões de compra | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Existência de lista de fornecedores autorizados - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 17 | Direção de Compras | Aquisição de matérias-primas e componentes | Favorecimento indevido de terceiro | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Existência de lista de fornecedores autorizados - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 18 | Direção de Compras | Aquisição de matérias-primas e componentes | Oferta ou aceitação de favores em troca da concessão de vantagens e/ou benefícios | 3 | 2 | 6 | Elevado | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Existência de lista de fornecedores autorizados - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | - Formação interna no âmbito do PPR |
| 19 | Direção de Compras | Aquisição de matérias-primas e componentes | Utilização e/ou divulgação de informação privilegiada para benefício próprio ou de terceiros | 3 | 2 | 6 | Elevado | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Existência de lista de fornecedores autorizados - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | - Formação interna no âmbito do PPR |
| 20 | Direção de Compras | Aquisição de matérias-primas e componentes | Situações de conflito de interesses | 3 | 2 | 6 | Elevado | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Existência de lista de fornecedores autorizados - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | - Política de Gestão de Conflitos de Interesse - Formação interna no âmbito do PPR |

| DESCRIÇÃO DO RISCO | | | ANÁLISE QUANTITATIVA DO RISCO | | | | MEDIDAS | | |
|--------------------|----------------------------|---|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|---------------|---|---|
| ID | ÁREA FUNCIONAL | ATIVIDADE | IDENTIFICAÇÃO DO RISCO | IMPACTO PREVISÍVEL DA OCORRÊNCIA DOS | PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO | NÍVEL DE RISCO (NR) | GRAU DE RISCO | IMPLEMENTADAS | A IMPLEMENTAR |
| 21 | Direção de Compras | Aquisição de serviços/equipamentos/outras | Aquisição de serviços/equipamentos e outros que não decorrem de necessidades reais e/ou em condições fora do mercado | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefias de departamento presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 22 | Direção de Compras | Aquisição de serviços/equipamentos/outras | Omissão e/ou manipulação de informação com o objetivo de condicionar as decisões de compra | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefias de departamento presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 23 | Direção de Compras | Aquisição de serviços/equipamentos/outras | Favorecimento indevido de terceiro | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefias de departamento presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 24 | Direção de Compras | Aquisição de serviços/equipamentos/outras | Oferta ou aceitação de favores em troca da concessão de vantagens e/ou benefícios | 3 | 2 | 6 | Elevado | - Código de Ética e de Conduta; - Canal de denúncia; - Chefias de departamento presentes nas várias fases de negociação; - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores; - Formação interna | - Formação interna no âmbito do PPR |
| 25 | Direção de Compras | Aquisição de serviços/equipamentos/outras | Utilização e/ou divulgação de informação privilegiada para benefício próprio ou de terceiros | 3 | 2 | 6 | Elevado | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefias de departamento presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | - Formação interna no âmbito do PPR |
| 26 | Direção de Compras | Aquisição de serviços/equipamentos/outras | Situações de conflito de interesses | 3 | 2 | 6 | Elevado | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefias de departamento presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | - Política de Gestão de Conflitos de Interesse - Formação interna no âmbito do PPR |
| 27 | Direção de Desenvolvimento | Inovação | Partilha de informação privilegiada com concorrentes, clientes e parceiros externos | 3 | 2 | 6 | Elevado | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Existência de cláusula de confidencialidade em contratos de desenvolvimento de projetos em parceria ou acordos de confidencialidade assinados - Formação interna | - Formação interna no âmbito do PPR |

| DESCRIÇÃO DO RISCO | | | ANÁLISE QUANTITATIVA DO RISCO | | | | MEDIDAS | | |
|--------------------|---------------------------------|--|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|---------------|--|-------------------------------------|
| ID | ÁREA FUNCIONAL | ATIVIDADE | IDENTIFICAÇÃO DO RISCO | IMPACTO PREVISÍVEL DA OCORRÊNCIA DOS | PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO | NÍVEL DE RISCO (NR) | GRAU DE RISCO | IMPLEMENTADAS | A IMPLEMENTAR |
| 28 | Direção de Desenvolvimento | Inovação | Conformidade legal, pelo não respeito dos direitos de propriedade intelectual | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta; - Canal de denúncia; - Existência de cláusula de direitos de propriedade intelectual nos contratos dos trabalhadores; - Existência de cláusula sobre os direitos de propriedade intelectual em contratos de desenvolvimento de projetos em parceria - Formação interna | |
| 29 | Direção de Desenvolvimento | Seleção de matérias-primas ou materiais | Aceitar suborno de fornecedores para que os seus materiais, tecnologias e/ou equipamentos sejam selecionados | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |
| 30 | Direção de Desenvolvimento | Compras | Conflito de interesses, com engenheiros ou gestores do departamento que favorecem empresas onde têm participação direta ou indireta | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |
| 31 | Direção de Desenvolvimento | Compras | Criar um processo de seleção falso ou dirigido a um único fornecedor, onde apenas essa entidade consegue corresponder aos requisitos estabelecidos | 3 | 1 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |
| 32 | Direção Financeira e Informação | Negociação de operações de carácter financeiro | Manipulação da atividade dos recebimentos em benefício próprio ou de terceiros em detrimento/benefício de interesses específicos ou para benefício próprio de terceiro com o objetivo de condicionar as decisões | 1 | 3 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |
| 33 | Direção Financeira e Informação | Negociação de operações de carácter financeiro | Pagamentos indevidos | 1 | 3 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna - Vários níveis de controlo ao longo do processo | |
| 34 | Direção Financeira e Informação | Negociação de operações de carácter financeiro | Favorecimento ilícito na escolha de potenciais empresas financeiras | 1 | 3 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |
| 35 | Direção Financeira e Informação | Pedidos de crédito | Prestação de informações escritas inexatas ou incompletas, designadamente sobre a situação financeira da sociedade para efeito de obtenção de crédito | 1 | 3 | 3 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Formação interna | |
| 36 | Direção Financeira e Informação | Processamento de despesas | Utilização de cartão de crédito para fins pessoais e de terceiros | 2 | 2 | 4 | Médio | - Comunicação das normas de utilização - Vários níveis de controlo ao longo do processo | |
| 37 | Direção Financeira e Informação | Processamento de despesas | Apresentação de despesas falsas ou inflacionadas | 2 | 2 | 4 | Médio | - Comunicação das normas de utilização - Vários níveis de controlo ao longo do processo | |
| 38 | Direção Industrial | Segurança da informação | Providenciar acesso indevido a especificações técnicas de produto a concorrentes ou clientes | 3 | 2 | 6 | Elevado | - Código de Ética e de Conduta - Procedimentos internos - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Controlo de gestão - Auditorias internas e externas - Segregação de funções | - Formação interna no âmbito do PPR |
| 39 | Direção Industrial | Produção | Falha na implementação de Políticas e procedimentos internos | 2 | 2 | 4 | Médio | - Níveis de responsabilidade e autoridade definidos - Avaliação de fornecedores - Planeamento e controlo de gestão - Auditorias internas e externas - Segregação de funções | |
| 40 | Direção Industrial | Produção | Uso de informação sobre processos, materiais, especificações, design da empresa em projetos paralelos ou para abrir negócios próprios | 3 | 2 | 6 | Elevado | - Segregação de funções - Níveis de responsabilidade e autoridade definidos - Planeamento e controlo de gestão - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores; - Auditorias internas e externas | - Formação interna no âmbito do PPR |

| DESCRIÇÃO DO RISCO | | | ANÁLISE QUANTITATIVA DO RISCO | | | | MEDIDAS | | |
|--------------------|----------------------------|-----------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|---------------|---|---------------|
| ID | ÁREA FUNCIONAL | ATIVIDADE | IDENTIFICAÇÃO DO RISCO | IMPACTO PREVISÍVEL DA OCORRÊNCIA DOS | PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO | NÍVEL DE RISCO (NR) | GRAU DE RISCO | IMPLEMENTADAS | A IMPLEMENTAR |
| 41 | Direção Industrial | Produção | Falsificação ou alteração de relatórios de testes para aprovar produtos que não correspondem aos padrões de qualidade ou segurança | 3 | 1 | 3 | Médio | - Controlo de qualidade - Auditorias internas e externas | |
| 42 | Direção Industrial | Produção | Omissão de falhas identificadas no desenvolvimento para evitar custos adicionais | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Controlo de qualidade - Auditorias internas e externas | |
| 43 | Direção Industrial | Produção | Desvio de materiais ou componentes para uso próprio | 2 | 2 | 4 | Médio | - Planeamento e controlo de gestão | |
| 44 | Direção de Marketing | Serviços de Marketing | Escolha de empresas de publicidade, agências digitais ou fornecedores que cobram valores inflacionados por serviços | 2 | 2 | 4 | Médio | - Segregação de funções - Níveis de responsabilidade e autoridade definidos - Orçamentação | |
| 45 | Direção de Marketing | Serviços de Marketing | Escolha de influenciadores ou celebridades com base em interesses pessoais, e não na melhor estratégia para a marca | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Procedimentos internos - Controlo de gestão - Auditorias internas e externas | |
| 46 | Direção de Marketing | Serviços de Marketing | Compra de seguidores falsos, gostos e seguidores para inflacionar métricas de desempenho | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Procedimentos internos - Controlo de gestão - Auditorias internas e externas | |
| 47 | Direção de Marketing | Serviços de Marketing | Patrocínio de eventos ou projetos que não trazem retorno claro para a marca | 2 | 2 | 4 | Médio | - Segregação de funções - Níveis de responsabilidade e autoridade definidos - Orçamentação | |
| 48 | Direção do Mercado Externo | Vendas | Favorecimento indevido de terceiro | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefia dos departamentos comerciais e exportação presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 49 | Direção do Mercado Externo | Vendas | Oferta ou aceitação de favores em troca da concessão de vantagens e/ou benefícios | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefia dos departamentos comerciais e exportação presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 50 | Direção do Mercado Externo | Vendas | Utilização e/ou divulgação de informação privilegiada de forma a condicionar as decisões para benefício próprio ou de terceiros | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefia dos departamentos comerciais e exportação presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 51 | Direção do Mercado Externo | Vendas | Upselling (venda de produtos associados e não necessários) para obter o bônus | 2 | 2 | 4 | Médio | - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefia dos departamentos comerciais e exportação presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |

| DESCRIÇÃO DO RISCO | | | ANÁLISE QUANTITATIVA DO RISCO | | | | | MEDIDAS | |
|--------------------|-----------------------------|-----------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|---------------|---|---------------|
| ID | ÁREA FUNCIONAL | ATIVIDADE | IDENTIFICAÇÃO DO RISCO | IMPACTO PREVISÍVEL DA OCORRÊNCIA DOS | PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO | NÍVEL DE RISCO (NR) | GRAU DE RISCO | IMPLEMENTADAS | A IMPLEMENTAR |
| 52 | Direção do Mercado Nacional | Vendas | Favorecimento indevido de terceiro | 2 | 2 | 4 | Médio | <ul style="list-style-type: none"> - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefia dos departamentos comerciais e exportação presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 53 | Direção do Mercado Nacional | Vendas | Oferta ou aceitação de favores em troca da concessão de vantagens e/ou benefícios | 2 | 2 | 4 | Médio | <ul style="list-style-type: none"> - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefia dos departamentos comerciais e exportação presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 54 | Direção do Mercado Nacional | Vendas | Utilização e/ou divulgação de informação privilegiada de forma a condicionar as decisões para benefício próprio ou de terceiros | 2 | 2 | 4 | Médio | <ul style="list-style-type: none"> - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefia dos departamentos comerciais e exportação presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |
| 55 | Direção do Mercado Nacional | Vendas | Upselling (venda de produtos associados e não necessários) para obter o bônus | 2 | 2 | 4 | Médio | <ul style="list-style-type: none"> - Código de Ética e de Conduta - Canal de denúncia - Chefia dos departamentos comerciais e exportação presentes nas várias fases de negociação - Existência de cláusula de confidencialidade nos contratos dos trabalhadores - Formação interna | |