PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO, INFRAÇÕES CONEXAS E CONFLITOS DE INTERESSES

DERICHEBOURG
Facility Services

ÍNDICE

1. A DERICHEBOURG FACILITY SERVICES, S.A. 3

1.1 Valores e compromisso ético 4

1.2 Organização Interna 5

1.3 Recursos humanos 6

2. O PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO, INFRAÇÕES CONEXAS E CONFLINTOS DE INTERESSES DA DERICHEBOURG 7

3. ANEXOS 11

3.1 ANEXO 1 | LISTA DE INFRAÇÕES 11

3.2 ANEXO 2 | TABELA DE RISCOS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO 13

1. A DERICHEBOURG FACILITY SERVICES, S.A.

A Derichebourg é uma empresa jovem, dinâmica e flexível que assumiu o compromisso de contribuir para a mudança da imagem do sector onde actua, tornando-se numa referência no mercado da prestação dos serviços de limpeza.

Apostando no verdadeiro conceito de serviço, a Derichebourg empenha-se em que os seus Clientes sintam que aquilo que devem exigir são altos padrões de limpeza e higiene para as suas instalações, garantidos por especialistas na matéria.

Cultivando atitudes de parceria, promovendo a procura contínua dos melhores e mais inovadores métodos, investindo fortemente na protecção do Ambiente e na Segurança e Saúde dos seus colaboradores, a Derichebourg quer diferenciar-se pela qualidade.

Iniciou a sua atividade em Janeiro de 2000 e desde então tem vindo a consolidar a sua posição no mercado, crescendo de forma sustentada e tornando-se uma presença sólida, neste momento ao nível das maiores empresas do sector.

No final de Agosto de 2015, a Derichebourg foi integralmente adquirida pela DERICHEBOURG Multiservices, grupo que até esta data detinha uma posição minoritária mas já considerável (49%) das ações da Derichebourg.

A DERICHEBOURG Multiservices é um dos maiores operadores do mercado francês e exerce atividade nos mais diversos sectores da área dos facility services. Com mais de 45 anos de experiência, o grupo DERICHEBOURG Multiservices tem ao seu serviço mais de 33.000 trabalhadores, apresentando uma forte implantação internacional sendo largamente reconhecido pelo seu profissionalismo, experiência e prestígio.

Esta aquisição nasce do desejo do grupo DERICHEBOURG expandir a sua implantação na península ibérica e fortalecer de forma muito particular a sua aposta na Derichebourg, auxiliando-a a reforçar a sua posição no mercado da limpeza e a desenvolver atividade noutras áreas dos facility services.

Atualmente com cerca de 5.000 trabalhadores e mais de 3.500 locais de prestação de serviço, a Derichebourg promove todos os esforços para continuar a crescer. Para tal, mantém a aposta na vertente humana, procurando ser cada vez mais competitiva e mais atualizada em termos tecnológicos.

Neste quadro, a qualidade do serviço prestado depende sobretudo do desempenho e postura dos nossos colaboradores, revestindo-se a qualificação dos recursos humanos de uma importância acrescida. Ciente desta realidade, a Derichebourg aposta na formação e qualificação dos seus colaboradores, investindo anualmente em abrangentes planos de formação e treino.

As instalações em que a Derichebourg presta serviço (locais física e geograficamente distintos), estão difundidas por todo o País.

A sua atividade abrange importantes segmentos, de onde se destacam Centros Comerciais, Entrepostos Logísticos, Hipermercados, Supermercados, Indústrias, Escritórios, Estabelecimentos Hospitalares, Estabelecimentos Hoteleiros, Desportivos e de Lazer.

Em virtude da grande dispersão dos locais onde atua e no sentido de garantir a flexibilidade operacional e a rapidez de resposta, para além da Sede, localizada na área metropolitana do Porto, a Derichebourg possui uma delegação na grande Lisboa e sites temporários no Algarve, Leiria, Madeira e Açores

1.1 Valores e compromisso ético

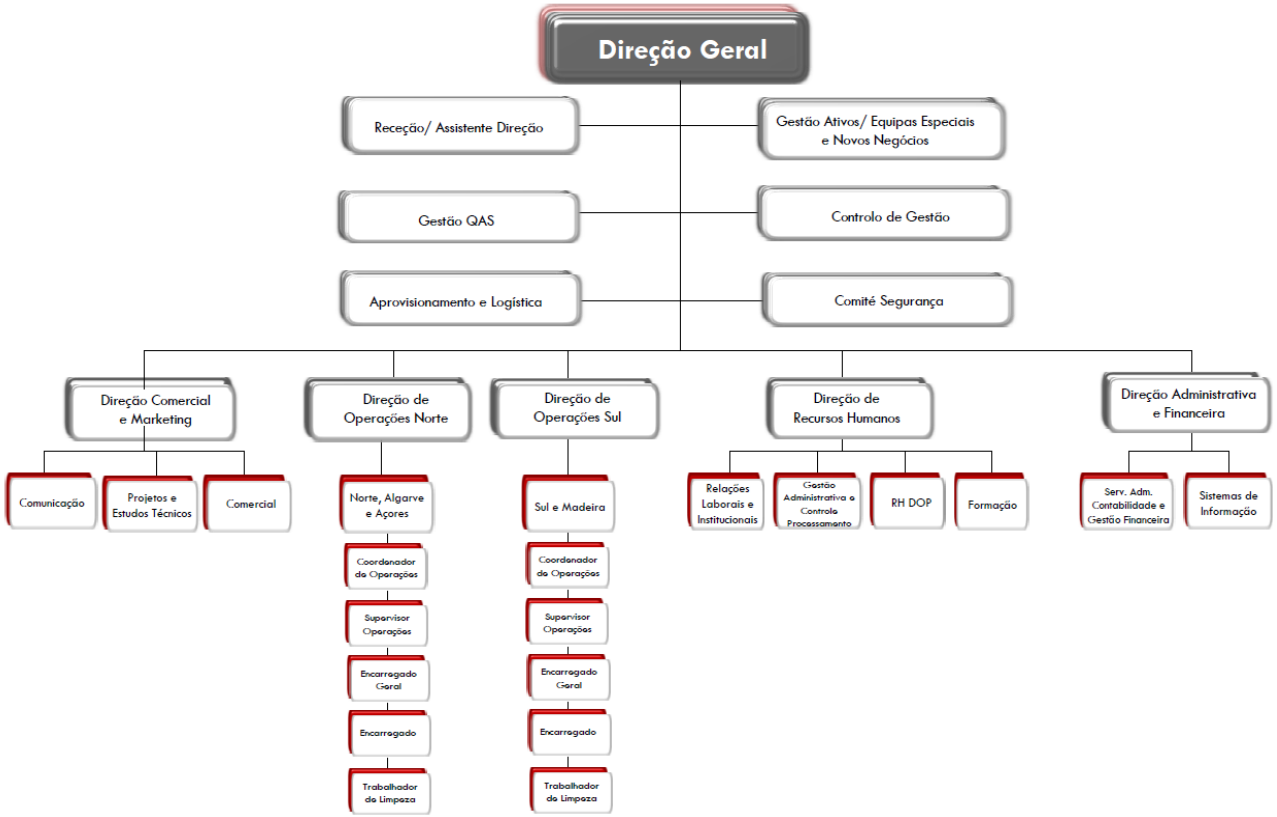
Na prossecução das suas atribuições e no exercício das suas competências, a conduta da DERICHEBOURG, dos seus dirigentes, trabalhadores e colaboradores, encontra-se vinculada ao estrito respeito pelos princípios éticos gerais consagrados na lei, nomeadamente no Código do Trabalho e no Código do Procedimento Administrativo, em particular:

a) Princípio da Legalidade | atua em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.
b) Princípio da Igualdade | Não pode beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.
c) Princípio da Lealdade | no exercício da sua atividade, deve agir de forma leal, solidária e cooperante.
d) Princípio da Competência e Responsabilidade | age de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

1.2 Organização Interna

A organização interna da DERICHEBOURG reflete e articula as atividades prosseguidas de forma empresarial, numa lógica de racionalidade e eficiência que permita aproveitar as sinergias, sempre com respeito e diferenciação na prossecução das atribuições.

A DERICHEBOURG organiza-se internamente de acordo com as seguintes funções:



1.3 Recursos humanos

O Mapa de Pessoal constitui um instrumento fundamental de planeamento e gestão estratégica de recursos humanos, permitindo uma visão integrada e dinâmica desses mesmos recursos, contribuindo para uma cultura organizacional de acordo com critérios de racionalização, transversalidade, eficiência e economia de custos. O Mapa de pessoal da DERICHEBOURG para o ano 2022 prevê 5000 postos de trabalho, os necessários para o cumprimento dos objetivos da organização, estando estes caracterizados em função da modalidade de relação jurídica de emprego previstas em função do cargo, carreira e ou categoria que lhes correspondam

2. O PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO, INFRAÇÕES CONEXAS E CONFLINTOS DE INTERESSES DA DERICHEBOURG

A) Âmbito, objetivos e Metodologia

O PPRCIC abrange todas as áreas de atividade da DERICHEBOURG e respetivas unidades e trabalhadores, fornecedores de bens e prestadores de serviços.

Na elaboração do presente instrumento de prevenção de riscos de corrupção ou conflitos de interesses, assumem-se os objetivos seguintes:

- Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas ou conflitos de interesses relativamente a cada área ou unidade orgânica;
- Identificação das medidas a implementar para prevenir a sua ocorrência;
- Definição e identificação dos responsáveis envolvidos na gestão do plano.

Na elaboração do presente Plano começou-se por procurar definir o conceito de risco e mapear as áreas e os processos na DERICHEBOURG, incluindo os seus responsáveis, que se subsumam no conceito de risco. Por fim, foram identificadas as medidas de prevenção e de controlo interno dos riscos e definidas as formas de acompanhamento e avaliação anual. Em anexo, foram colocados os elementos que, por natureza, revelam maior possibilidade de alteração no decurso do tempo, e permita executar recomendações decorrentes, nomeadamente, das avaliações anuais.

B) Os Riscos

Risco é definido como o evento, situação ou circunstância futura com a probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa na consecução dos objetivos de uma unidade organizacional.

A possibilidade de ocorrência de um evento futuro de corrupção ou infração conexa, bem como de conflito de interesse, constitui uma situação de perigo ou de risco que exige a identificação dos eventos potenciais e a gestão do risco pela parte da organização, tendo em vista a sua prevenção e dissuasão.

Poderão constituir corrupção ou infração conexa as seguintes situações:

- Desvio de recursos da empresa para outras finalidades;
- Ofertas de dinheiro ou qualquer bem material para agilizar processos;
- Aceitação de gratificações ou comissões para escolher uma empresa que prestará serviços ou venderá produtos à DERICHEBOURG;
- Receber e/ou solicitar dinheiro de empresas para aprovar ou executar propostas/projetos que as beneficiem;
- Contratar empresas de familiares;
- Utilização de dinheiro da empresa para interesse particular.

No anexo I ao presente PPRCIC encontra-se uma lista das principais situações de corrupção, infrações conexas e conflitos de interesses legalmente consagradas.

C) Os processos, áreas de risco e responsáveis

Tendo em conta as funções e organização da DERICHEBOURG, decidiu-se identificar e caraterizar por «processo» as situações potenciais de risco de corrupção e infrações conexas, classificando os riscos segundo uma escala de risco elevado, risco moderado e risco fraco, em função do grau de probabilidade de ocorrência, gravidade e reversibilidade.

Na identificação dos processos suscetíveis de geração de riscos da DERICHEBOURG, equacionam-se os riscos em abstrato face à sua gravidade e potencial ou probabilidade de ocorrência, independentemente da sua verificação, pois é esta que se pretende prevenir. Por fim, a reversibilidade pressupõe a ocorrência e a possibilidade de mitigação dos efeitos negativos:

	Gravidade	Probabilidade	Reversibilidade
Elevado	pode provocar prejuízos financeiros significativos e/ou para o interesse da empresa, lesando a sua credibilidade	decorre de um processo corrente e frequente da organização	Irreversibilidade dos efeitos mais graves
Moderado	pode provocar prejuízos financeiros para a empresa e perturba o seu normal funcionamento	está associado a um processo esporádico que se admite que venha a ocorrer ao longo do ano	reversibilidade dos efeitos mais graves
Fraco	não provoca prejuízos financeiros e/ou ao interesse da empresa nem as infrações são causadoras de danos relevantes na imagem e operacionalidade da mesma	decorre de um processo que apenas ocorrerá em circunstâncias excecionais	reversibilidade dos seus efeitos

No quadro constante do Anexo II são identificados, face à organização da DERICHEBOURG, os processos suscetíveis de geração de riscos, elencadas as situações de risco e a sua responsabilidade.

D) As medidas de prevenção e de controlo interno dos riscos

As medidas de prevenção e de controlo interno dos riscos, constantes do Anexo II, foram determinadas em função das áreas/processos relevantes e das situações de risco subjacentes, indicando-se ainda as unidades orgânicas responsáveis pela sua implementação.

E) Acompanhamento e avaliação anual

A supervisão e acompanhamento do cumprimento do Plano competem ao Conselho de Administração.

Sob supervisão do Conselho de Administração, o Departamento de Qualidade, Ambiente e Segurança deverá elaborar, no fim de cada ano civil, um relatório de execução anual do Plano.

3. ANEXOS

3.1 ANEXO 1 | LISTA DE INFRAÇÕES

INFRAÇÃO	NORMA LEGAL
artigo 372.º do Código Penal Recebimento indevido de vantagem	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.
artigo 373.º do Código Penal Corrupção passiva	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, seja ou não contrário aos deveres do cargo e a vantagem não lhe seja devida, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.
artigo 374.º do Código Penal Corrupção ativa	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a trabalhador da administração pública, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que constitua um recebimento indevido, para a prática de um qualquer ato ou omissão, seja ou não contrário aos deveres do cargo e a vantagem não lhe seja devida.
Artigo 363.º do Código Penal Suborno	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, prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.
Artigo 335.º do Código Penal Tráfico de Influências	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.

INFRAÇÃO	NORMA LEGAL
Artigo 358.º do Código Penal Usurpação de funções	Aquele que, sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de trabalhador da administração pública ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade, exercer profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou as não preenche, ou continuar no exercício de funções públicas depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções.

3.2 ANEXO 2 | TABELA DE RISCOS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Proc.	Situações de Risco	Gravidade	Probabilidade	Reversibilidade	Medidas de Prevenção
Todos	• Conflitos de interesses e Corrupção e infrações conexas, em geral	Moderado	Moderado	Moderado	• Promover a elaboração de Código de Ética e de Conduta; • promover formação sobre Ética e Cultura Organizacional
Formação de Contratos	• Situações de conflitos de interesses na contratação; • Situações de conluio entre concorrentes na Contratação Pública: • Acumulação e indefinição das responsabilidades dos intervenientes com inexistência de segregação de funções nas diversas fases; • Aquisição de vantagens por parte dos responsáveis pela execução contratual;	Moderado	Moderado	Moderado	• Elaboração de "checklist" a preencher para verificação e controlo de situações de conluio; • Monitorização do processo interno de gestão de contrato fazendo atualizações em função de verificação de necessidade de alterações; • Prever no Código de Ética e de Conduta a obrigatoriedade dos trabalhadores declararem qualquer oferta de um fornecedor;
Recursos Humanos	• Discricionariedade excessiva nos critérios/fatores de seleção; • Potencial discricionariedade no processo de fixação dos objetivos e dificuldade de sindicar avaliação; • Deficiência no sistema de controlo da assiduidade e arbitrariedades do superior hierárquico na justificação; • Acumulação de funções e conflitos de interesses	Moderado	Fraco	Moderado	• Aprovação de instruções reguladoras dos procedimentos de recrutamento; • Garantir a aplicação de critérios objetivos e uniformes, nomeadamente; • Manutenção corretiva e evolutiva de sistema de monitorização da gestão da assiduidade e pontualidade.

Proc.	Situações de Risco	Gravidade	Probabilidade	Reversibilidade	Medidas de Prevenção
Financeiro	• Despesas não documentadas e que não se enquadram neste tipo de pagamentos e omissões na prestação de contas do movimento de operações de tesouraria; • Erro de processamento nas tarefas (v.g. classificação da despesa, cálculo de valores, erro do destinatário de transferência de pagamento, etc…) com benefício de terceiro	Moderado	Fraco	Fraco	• Implementação do manual de controlo interno; • Implementação de procedimentos de controlo dos fluxos financeiros