



Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Introdução

Os riscos de corrupção, suborno e infrações conexas têm durante a última década sido alvo de um maior escrutínio nas organizações em concertação com aumento de regulamentação sobre o tema tanto ao nível da legislação europeia como da portuguesa.

No âmbito das obrigações previstas ao abrigo da decreto-lei nº109-E/2021, a LeasePlan Portugal – Comércio e Aluguer de Automóveis e Equipamentos, Lda., doravante denominada por “Ayvens”, descreve no presente documento o seu Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas que incluem as medidas implementadas em políticas, procedimentos e outros normativos do Grupo Ayvens,

Objetivo

O objetivo do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, doravante designado por PPR, aplicável a todos os colaboradores, independentemente do vínculo contratual, consubstancia-se na identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas em todos os níveis da organização e na implementação de medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

Programa de cumprimento normativo

O sistema de controlo interno compreende a definição e efetiva aplicação de políticas, procedimentos e controlos que garante simultaneamente a gestão eficaz dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas a que a Ayvens Portugal esteja ou venha a estar exposta e o cumprimento do quadro normativo que regula as políticas de anticorrupção.



Os vários âmbitos do programa de cumprimento normativo estão endereçados no presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas:

- Código de Conduta
- Programa de formação
- Canal de denúncias

O **Código de Conduta** do Grupo Société Générale aplicável à Ayvens Portugal, em anexo ao presente plano, descreve os nossos Valores e Compromissos e nos capítulos Princípios de Comportamento Individual e Coletivo são abordados temas como o conflito de interesses, e no referente às Relações com os nossos Clientes e Fornecedores detalha-se a proibição de qualquer ato de corrupção e as regras sobre a oferta de presentes ou convites.

O **Programa de formação** compreende uma formação inicial presencial ou via *Teams* de uma hora para todos os colaboradores, independentemente do seu vínculo ou do nível hierárquico na organização, ministrada por um elemento do Departamento de Compliance que ocorrerá durante os primeiros 90 dias do contrato. Os conteúdos desta formação abordam os seguintes tópicos, entre outros:

- Código de Conduta do Grupo Société Générale
- Política de Anticorrupção
- Política de Ofertas, Refeições e Eventos
- Política de Denúncias
- Política de Conflito de Interesses

Através da plataforma de e-learning do Grupo são disponibilizados cursos de realização obrigatória sobre os temas relevantes para a temática em causa.

Estes cursos poderão ter como público-alvo todos os colaboradores:

- “*Conflitos de interesse*”, realizado por 400 colaboradores
- “*Combate à corrupção*”, realizado por 400 colaboradores
- e “*Ética e conduta*”. realizado por 400 colaboradores

Ou um público-alvo selecionado por nível hierárquico ou funções desempenhadas:

- “*Canal de denúncias – Managers*” – realizado por 100 colaboradores
- “*Utilização de controlos contabilísticos no combate ao suborno e corrupção*” – realizado por 46 colaboradores



O acesso ao **Canal de denúncias** está disponível através do *footer* do sítio www.ayvens.pt - **WhistleB, Whistleblowing Centre**.

A Política de denúncias tem como objetivo assegurar a existência de um mecanismo interno que permite a colaboradores e terceiros reportarem comportamentos incorretos ou irregularidades, suspeitos ou comprovadas, relacionados com a Ayvens. O mecanismo de denúncias prevê a existência de um canal para as situações em que o denunciante não resolveu a questão ou não ficou satisfeito com o resultado da aplicação dos procedimentos de reclamação ou gestão de incidentes.

Tomando em consideração a atividade desenvolvida pela Ayvens no mercado português foram avaliados cenários hipotéticos que poderão ser aplicáveis:

- Aceitar subornos para validar orçamentos sobrevalorizados, o montante inflacionado seria dividido à posteriori
- Oferecer um suborno a uma entidade reguladora em troca de um favorecimento
- Durante um processo de negociação, um fornecedor convida um colaborador para uma festa, no final do processo a adjudicação é feita a esse fornecedor
- Aceitar suborno para revelar informação confidencial durante um processo de negociação
- Aceitar um “voucher” para um restaurante de 5 estrelas dum fornecedor sem efetuar o registo ou informar a chefia e/ou o departamento de Compliance.

Exercício detalhado no Anexo 1 – Cenários hipotéticos de Suborno e Corrupção

Os riscos foram avaliados numa escala de 1 a 5 para a probabilidade de ocorrência e de impacto de acordo com os valores apresentados no Anexo 2 – Matriz de avaliação de riscos.

A avaliação do risco inerente é efetuada num cenário em que não são aplicados quaisquer controlos ou medidas mitigadoras ao risco apresentado.

De seguida são listadas as medidas mitigadoras ou controlos aplicados ao cenário em causa e classificados segundo a seguinte escala – efetivos, parcialmente efetivos, não efetivos.



Como medidas mitigadoras para a redução da probabilidade e do impacto poderão ser adotadas medidas de carácter genérico conforme aplicável, designadamente:

- Segregação de funções
- “4-eyes principle”
- Controlos interdepartamentais
- Processos automatizados sem intervenção humana
- “Need to known basis”

Em particular, para situações relacionadas com a temática anticorrupção acrescem:

- Formação inicial e continua
- Circuito de reclamações
- Canal de denúncias
- Comitês vários para tomada decisões
- Código de Conduta do Grupo Sociétè Générale
- Código de Combate contra a Corrupção e Tráfico de Influências
- Obrigações contratuais nos contratos laborais
- Inclusão de clausulas anticorrupção com clientes, parceiros e fornecedores
- Identificação de relações com Pessoas Politicamente Expostas (PEP) e “Senior Public Officials” (SPO)
- Proibição de aceitação de pagamentos em numerário
- Políticas e procedimentos implementados com monitorização de indicadores relacionados:
 - Política de Anticorrupção
 - Política de Ofertas, Refeições e Eventos
 - Política de Patrocínios e Filantropia Corporativa
 - Política de Denúncias
 - Políticas de KYC, KYP e KYS
 - Política de “Advocacy”
 - Política de Conflito de Interesses



Execução, controlo e revisão do PPR

A execução, controlo e revisão do PPR é assegurada pelo Compliance Officer da Ayvens sob responsabilidade do Diretor de Riscos e Compliance e do Diretor Geral da empresa.

De acordo com a legislação portuguesa, a execução do PPR está sujeita a controlo, efetuado nos seguintes termos:

- a) Elaboração, no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo;
- b) Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

A revisão do PPR é efetuada a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão dos elementos indicados no decreto-lei.

A disponibilização do PPR será efetuada através da intranet e na sua página oficial na Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.



Anexo 1 – Cenários hipotéticos de Suborno e Corrupção

Identification		Analysis						Assessment					
Risk	Scenario (Risk event)	Inherent Likelihood	Inherent Impact	Inherent risk	Risk appetite	Control measures	Assessment of control	Residual Likelihood	Residual Impact	Residual risk	Risk score motivation	Management response	Additional Mitigating actions
Bribery & Corruption	Accepting bribes by arranging overcharges	5. Very likely	3. Medium	15	No	7.72 System enforcement	1. Effective	3. Possibly	4. High	12	Different controls in place both for core and non-core activities: negotiated values in systems and enforced segregation on duties. Some areas where authorizations were identified as an area where the risk may still be mitigated.	Mitigate	Medium risk - Set up additional control measures
						7.20 Approval/ authorisation	1. Effective						
						7.28 Joint cross-departmental control responsibilities	1. Effective						
						7.67 4-eyes principle	1. Effective						
						2.12 Induction training	1. Effective						
						2.1 Bribery training/awareness	1. Effective						
	Offering bribes to regulator to make things happen	2. Unlikely	4. High	8	Yes	2.12 Induction training	1. Effective	1. Very unlikely	4. High	4	Policies in place, communication, training and awareness aim to condition behavioural aspects together with the requisition and payment approval/authorization procedure are the controls in place	No further actions required	
						2.1 Bribery training/awareness	1. Effective						
						7.20 Approval/ authorisation procedures	1. Effective						
						7.25 signing of Code of Conduct at the start of employment	1. Effective						
						7.26 Annual compliance declaration	1. Effective						
						7.19 Segregation of duties	1. Effective						
	During tender period - event, accepting invitation for brand launch party	3. Possibly	5. Extremely high	15	No	7.28 Joint cross-departmental control responsibilities	1. Effective	1. Very unlikely	1. Very Low	1	Procedures based on policies in place, communication, training and awareness aim to condition behavioural aspects together with the requisition and payment approval/authorization procedure are the controls in place. All the events are managed by Compliance and approved by Senior Management	No further actions required	
						5.8 Committee	1. Effective						
						7.67 4-eyes principle	1. Effective						
						7.26 Annual compliance declaration	1. Effective						
						7.25 signing of Code of Conduct at the start of employment	1. Effective						
						2.12 Induction training	1. Effective						
	Leaking confidential information in tender process to receiving bribe	5. Very likely	5. Extremely high	25	No	2.1 Bribery training/awareness	1. Effective	3. Possibly	1. Very Low	3	Even if there are mitigation measure in place there are always contact between the supplier and procurement team. The process as a whole ensures that the impact is very low- no significant values	No further actions required	
						7.73 Whistleblowing channel available	1. Effective						
						7.67 4-eyes principle	1. Effective						
						7.26 Annual compliance declaration	1. Effective						
						7.25 signing of Code of Conduct at the start of employment	1. Effective						
						2.12 Induction training	1. Effective						
	Accepting voucher for a 5-star restaurant from supplier	4. Likely	3. Medium	12	No	2.1 Bribery training/awareness	1. Effective	3. Possibly	2. Low	6	Procedures based on policies in place, communication, training and awareness aim to condition behavioural aspects together with the authorization procedure are the controls in place. All the gifts are reported to Compliance and approved by Directors.	No further actions required	
						7.26 Annual compliance declaration	1. Effective						
						7.25 signing of Code of Conduct at the start of employment	1. Effective						
						2.12 Induction training	1. Effective						



Anexo 2 – Matriz de avaliação de riscos

Risk impact & likelihood table

Likelihood & Frequency	5. Very Likely (higher than monthly)	5	10	15	20	25
	4. Likely (between monthly and yearly)	4	8	12	16	20
	3. Possibly (up to and incl once in 5 years)	3	6	9	12	15
	2. Unlikely (up to and incl once in 10 years)	2	4	6	8	10
	1. Very unlikely (less than once in the next 10 years)	1	2	3	4	5
		1. Very low	2. Low	3. Medium	4. High	5. Very high
Impact						
		Isolated incident and non-systemic breakdown of internal controls	Isolated incident and non-systemic breakdown of internal controls	Systemic breakdown of internal controls (breach is systemic in frequency or time) in 1 LP entity	Systemic breakdown of internal controls (breach is systemic in frequency or time) in more than 1 LP entity	Systemic breakdown of internal controls (breach is systemic in frequency or time)
		No severe internal investigation required	Internal investigation	Internal investigation required	Severe internal investigation(s) required	Severe and long-time internal investigation(s) required
		No senior management involved	No senior management involved, at least 1 employee involved	No senior management involved, more than 1 employee involved	Senior management (e.g. MD's, FD's, VP's, RSVP's) involved	Senior management (e.g. MD's, FD's, VP's, RSVP's) and Managing Board involved
		Local handling	Local handling	Handling by LPC, in conjunction with MD and LCO	Handling by LPC	Handling by LPC/ SB
		No legal action (civil, criminal) needed	Legal action	Legal action	Legal actions (civil, criminal) in more than 1 LP entity needed	Severe legal actions (civil, criminal), including class actions
		No disclosure to authorities required	Disclose to authorities, no follow up	Disclose to authorities with immediate correction to be implemented	Disclose to authorities requiring major corrective action	Disclose to authorities whereby authorities take control
		No measures against employees needed	Measures against employees	Employee(s) send away	Senior employee(s) leave(s) send away	LP employees and external parties involved (conspiring)
		Negligible impact on culture of compliance, employee dissatisfaction and uncertainty	Minor impact on culture of compliance	Moderate impact on culture of compliance within 1 entity, some employee dissatisfaction and uncertainty	Major impact on culture of compliance, some employees are dissatisfied and leave, others are uncertain about their position and dare not speak up.	Systemic circumventing of internal controls