

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS (PPR)

conforme o Artigo 6.º RGPC

1. INTRODUÇÃO

Na sequência da aprovação da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, foi publicado em Diário da República, no dia 9 de dezembro de 2021, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, que vem criar o Mecanismo Nacional Anticorrupção ("MENAC") e aprovar o Regime Geral de Prevenção da Corrupção ("RGPC").

A Estratégia Nacional Anticorrupção, perspetivando com o mesmo grau de importância e necessidade a prevenção, a deteção e a repressão da corrupção, erige sete prioridades:

1. melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade;
2. prevenir e detetar os riscos de corrupção na ação pública;
3. comprometer o setor privado na prevenção, deteção e repressão da corrupção;
4. reforçar a articulação entre instituições públicas e privadas;
5. garantir uma aplicação mais eficaz e uniforme dos mecanismos legais em matéria de repressão da corrupção, melhorar o tempo de resposta do sistema judicial e assegurar a adequação e efetividade da punição;
6. produzir e divulgar periodicamente informação fiável sobre o fenómeno da corrupção;
7. cooperar no plano internacional no combate à corrupção.

O RGPC veio estabelecer a obrigação de as entidades públicas ou privadas com 50 ou mais trabalhadores adotarem um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias. A adoção deste programa pelas entidades abrangidas procura prevenir, detetar e sancionar os atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através daquelas entidades.

A HUGO BOSS AG está convencida de que todo o Grupo apenas pode ter sucesso a longo prazo se cumprir a sua responsabilidade empresarial a nível mundial. Em particular, a integridade das relações com os funcionários, parceiros, clientes, acionistas e o público é um fator essencial para o sucesso. Considerando os valores e objetivo da HUGO BOSS AG, este Plano de Prevenção de Riscos (PPR) da corrupção e infrações relacionadas para as suas subsidiárias portuguesas visa dar resposta às provisões do RGPC e identificar as áreas principais de risco de corrupção e infrações relacionadas com a atividade da HUGO BOSS Portugal, consistindo nos seguintes elementos.

2. FUNÇÃO DA ORGANIZAÇÃO - MISSÃO VISÃO E VALORES

Para os objetivos deste PPR, a HUGO BOSS Portugal inclui a sua subsidiária legalmente independente HUGO BOSS Portugal & Companhia (empresa de distribuição), bem como a cada vez mais importante participação na empresa YOURDATA HB DIGITAL CAMPUS, UNIPessoal LDA (serviços digitais). Cada unidade está sujeita à supervisão da empresa mãe (HUGO BOSS AG), devendo estar em conformidade com as diretrizes e requisitos internos de todo o Grupo, e faz parte do Sistema de Gestão de Conformidade (CMS) da HUGO BOSS. Os Contactos de Conformidade Local apoiam o Departamento de Conformidade central a nível do Grupo da HUGO BOSS AG.

A HUGO BOSS AG (sediada em Metzingen, Alemanha), é uma empresa líder global de moda e estilo de vida no segmento de topo, oferecendo uma ampla gama de vestuário, calçado e acessórios para

mulheres e homens. A Empresa segue uma estratégia de carteira, consistindo atualmente a plataforma HUGO BOSS em duas marcas de renome global: BOSS e HUGO. Ambas as marcas são claramente distintas pelas características individuais. Simultaneamente, partilham também elevados padrões em termos de qualidade, inovação e sustentabilidade, garantindo uma indumentária perfeita para os seus consumidores 24/7 e para cada ocasião.

A HUGO BOSS opera num grande número de países e, por isso, em diferentes enquadramentos legais. Na HUGO BOSS, a conformidade empresarial é uma responsabilidade central do Conselho Executivo, incluindo as medidas de garantia de conformidade regulamentar e outros requisitos legais, políticas empresariais internas e códigos. Isso inclui, entre outros, proteção de dados, regulamentos antimonopólio e anticorrupção, bem como provisões da legislação de mercado de capitais. A HUGO BOSS espera que todos os funcionários ajam sempre de forma legalmente irrepreensível no seu trabalho diário.

A HUGO BOSS resumiu os princípios de conduta a nível do Grupo num Código de Conduta e em políticas mais detalhadas do Grupo criando, assim, a base para a garantia da legalidade de todas as atividades dos funcionários. O foco são os regulamentos que regem a conduta de conformidade com a legislação da concorrência e antimonopólio, prevenção de conflitos de interesse, processamento apropriado da informação da empresa, proteção de dados, condições de trabalho justas e tratamento respeitoso, bem como anticorrupção. Os funcionários são continuamente familiarizados com os regulamentos do Código de Conduta e as políticas do Grupo. Além das sessões de formação presenciais, a HUGO BOSS também oferece um programa de e-learning que deve ser seguido regularmente por todos os funcionários com acesso a um computador. A HUGO BOSS não tolera qualquer forma de conduta indevida deliberada ou violação persistente do Código de Conduta e políticas do Grupo.

O Grupo HUGO BOSS acredita firmemente que a paixão e compromisso dos seus funcionários, orientados pelos valores da HUGO BOSS de espírito empresarial, propriedade pessoal, mentalidade de equipa, simplicidade e qualidade, e espírito jovem são cruciais para a realização bem-sucedida do crescimento empresarial sustentável. Estes valores formam a base de uma cooperação diária, garantindo uma relação de confiança entre todos e, assim, promovendo a criatividade, bem como a implementação da estratégia rápida e consistente. O objetivo é criar um ambiente que permita que cada funcionário desenvolva o seu talento individual contribuindo, assim, diretamente para o sucesso da empresa.

3. ESTRUTURA ORGÂNICA

A HUGO BOSS está exposta a uma variedade de riscos. O seu sistema de gestão de riscos inclui todas as medidas de uma abordagem sistemática e transparente dos riscos. Visa identificar os riscos tão cedo quanto possível, avaliando-os adequadamente, limitando ou evitando-os através de medidas apropriadas, bem como monitorizando-os e documentando-os. Neste contexto, os riscos são definidos como possíveis desenvolvimentos ou eventos futuros que podem levar a desvios negativos do resultado operacional planeado. Todos os tipos de riscos são agrupados em cinco categorias: riscos externos, estratégicos, financeiros, operacionais e organizacionais.

3.1 Tone from the top

Todas as funções de gestão centrais são baseadas na nossa sede em Metzingen (Alemanha). O Grupo é gerido pela sua empresa mãe HUGO BOSS AG, que, como sociedade anónima alemã, possui uma gestão e estrutura de controlo duplas. Consequentemente, o Conselho Executivo é responsável pela gestão do Grupo e execução bem-sucedida da estratégia do Grupo. O Conselho Executivo também possui a responsabilidade global por um sistema de gestão de risco eficaz. As atividades do Conselho Executivo são monitorizadas pelo Conselho Supervisor, que também é responsável pela assessoria do Conselho Executivo. Para além da HUGO BOSS AG, o Grupo é constituído por 64 subsidiárias

consolidadas com responsabilidade pelas suas atividades empresariais locais. Isso inclui mais de 40 subsidiárias organizadas como empresas de distribuição, incluindo a subsidiária portuguesa HUGO BOSS Portugal & Companhia.

3.2 Departamento de Gestão de Risco e Controlo Interno central

Em representação do Conselho Executivo, o Departamento de Gestão de Risco e Controlo Interno central coordena a execução e desenvolvimento contínuo do sistema de gestão de risco. Neste contexto, é responsável pelo processo de gestão de risco gerido centralmente e está em estreito contacto com os respetivos departamentos centrais e empresas do Grupo. Os detentores de risco relevantes e especialistas de risco são responsáveis pela identificação e avaliação de riscos, tratamento adequado dos riscos identificados, e implementação de medidas de mitigação de riscos eficazes. A monitorização da eficácia do sistema de gestão de risco é da responsabilidade do Conselho Supervisor da HUGO BOSS. Esta tarefa é exercida pelo Comité de Auditoria do Conselho Supervisor com o envolvimento do Departamento de Auditoria Interna. Neste contexto, a gestão de risco na HUGO BOSS está sujeita a auditorias regulares internas. Como parte da auditoria das demonstrações financeiras consolidadas, o auditor externo do Grupo avalia a adequação das medidas implementadas na Empresa para identificação precoce dos riscos de forma a que a Empresa se mantenha em atividade.

Os padrões a nível do Grupo de processamento sistemático dos riscos formam a base de um sistema de gestão de risco eficiente. São definidos pelo Conselho Executivo e documentados num manual de risco aplicável em todo o Grupo e disponível a todos os funcionários na intranet do Grupo. Todos os funcionários da HUGO BOSS são obrigados a conhecer os riscos colocados pelo seu comportamento, especialmente os riscos que podem ameaçar a atividade do Grupo. O uso de um software de gestão de risco moderna permite o registo e avaliação de todos os riscos identificados, bem como as medidas relacionadas, de maneira uniforme em todo o Grupo. O sistema de gestão de risco da HUGO BOSS foi concebido de acordo com a norma internacional ISO 31000.

3.3 Compliance

A conduta eticamente correta e legal inclui a prevenção da corrupção e comportamento anticoncorrencial. A HUGO BOSS espera que todos os funcionários ajam de acordo com a lei nas suas operações empresariais diárias. Para a HUGO BOSS, a conformidade empresarial inclui medidas de garantia do cumprimento dos regulamentos legais e oficiais, bem como diretrizes e códigos internos. Estes incluem regulamentos anticorrupção, antissuborno e antimonopólio.

O Departamento de Conformidade central da HUGO BOSS reporta ao Diretor de Conformidade, que reporta diretamente ao Diretor Financeiro/Diretor de Operações. O departamento é principalmente responsável por apoiar a monitorização eficaz gestão de conformidade. Em conjunto com os Contactos de Conformidade Local das empresas do Grupo, o departamento assegura a implementação e contínuo desenvolvimento do programa de conformidade. O Comité de Auditoria do Conselho Supervisor é informado regularmente sobre as atividades do Departamento de Conformidade.

3.4 Contacto de Conformidade Local

Para além de fornecer apoio no desempenho das avaliações de risco apropriadas, os Contactos de Conformidade Local nas subsidiárias são responsáveis pela revisão regular e sistemática e avaliação da eficácia do CMS. Estes são normalmente membros da gestão das subsidiárias, como o Diretor Financeiro da subsidiária portuguesa HUGO BOSS Portugal & Companhia. É importante salientar que os Contactos de Conformidade Local têm garantias de independência e liberdade de decisão permanente, meios e recursos adequados para cumprimento destas tarefas, garantias de acesso a toda a informação interna da organização e um dever de confidencialidade natural e inerente. Esta é a única forma de garantir que conseguem apoiar adequadamente o Departamento de Conformidade central na investigação dos riscos de corrupção e infrações relacionadas, na

correspondente análise de risco e identificação das medidas preventivas, bem como no envolvimento e cooperação de todas as estruturas hierárquicas da subsidiária na criação e atualização do PPR e avaliação da respetiva implementação. Também desempenham um papel central na garantia de uma compreensão uniforme da conformidade, integridade e ética em todo o Grupo através da comunicação, promoção e demonstração destes valores na respetiva organização.

4. METODOLOGIA CONSIDERADA NA AVALIAÇÃO DE RISCO E CORRESPONDENTES MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Para identificar, analisar e classificar os riscos e situações com probabilidade de exposição da HUGO BOSS Portugal a atos de corrupção e ofensas criminais relacionadas, a empresa considerou os requisitos do Decreto-lei 109-E/2021 de 9 de dezembro e a orientação dos resumos publicados pelo MENAC.

4.1 Áreas de atividade com risco de prática de atos de corrupção e infrações relacionadas

Em estreito diálogo com o Contacto de Conformidade Local da HUGO BOSS Portugal & Companhia, as seguintes áreas de atividade foram inicialmente identificadas existindo um risco potencial de prática de atos de corrupção e infrações criminais relacionadas:

- **Gestão local**
- **Retalho, grossista e franchising**
- **Aquisição (Indireta)**
- **Recursos Humanos**
- **Contabilidade e Finanças**

Processos e situações exemplares vulneráveis à corrupção e infrações relacionadas quando definido, devido à sua alocação a áreas individuais de atividade de acordo com a execução ou não dos processos. Os esquemas de corrupção relevantes que merecem atenção extra numa avaliação do risco anticorrupção são:

- **Ambiente empresarial local**
Abrange cenários de risco especificamente relacionados com cada departamento tendo em consideração o clima político no país, desenvolvimento económico, bem como as características da cultura empresarial.
- **Prendas e convites**
Pode ser oferecido um suborno aos funcionários por um (potencial) parceiro de negócios em troca da obtenção de um negócio. Este suborno pode revestir a forma de dinheiro ou envolver algo de valor como prendas, viagens, refeições atípicas e entretenimento. Por outro lado, os funcionários também podem solicitar um suborno, por exemplo, oferecendo-se para concordar com o pagamento de um preço mais elevado por mercadorias ou serviços em contrapartida.
- **Empréstimo e constituição de passivos**
A transferência de fundos pode ser disfarçada como "empréstimo" para atingir os próprios objetivos da entidade.
- **Descontos e condições especiais**
Ao conceder descontos ou condições especiais a um (potencial) parceiro de negócios a que este último não tem de facto direito, a entidade pode ganhar uma vantagem que de outra forma não receberia, p. ex., melhores condições contratuais, entrega preferencial.
- **Pagamento de comissões ilícitas**
Estes são subornos que ocorrem após uma concessão de contrato da entidade a um parceiro de negócios. Podem ocorrer nas compras, contratação, ou outros departamentos responsáveis por decisões na concessão de contratos. O parceiro de negócios pode fornecer o suborno devolvendo parte da taxa de contrato a um funcionário da entidade, quer diretamente ou através de um intermediário.
- **Conflito de Interesse**
Situações em que existe um risco de os interesses privados do funcionário poderem impedi-lo de agir imparcialmente nos interesses da entidade. A ocorrência de um conflito de interesse não constitui por si só corrupção, mas a corrupção pode facilmente surgir quando um funcionário viola o dever devido à entidade agindo com base noutra interesse.

- **Patrocínio e donativos**

Estas são atividades legítimas para as entidades mas podem ser violadas ao serem usadas como subterfúgio para suborno.

- **Licitação fraudulenta e fixação de preços**

Durante situações de concurso/proposta/licitações, vários fornecedores podem unir forças e comprometer o processo de licitação acordando quem irá oferecer o preço mais baixo de forma a ganhar o projeto. Em contrapartida, os outros fornecedores que participam no esquema de licitação fraudulenta irão receber uma recompensa financeira direta ou ser-lhes-á oferecida a posição de preço mais baixo em situações de licitação para outros projetos.

- **Sobrefaturação**

Esquema de fraude financeira em que uma entidade recebe preços de fatura acima do normal que serão pagos porque a pessoa que aprova as faturas está envolvida no esquema. O aprovador da fatura já pode ter recebido um suborno ou pode acontecer que o parceiro de negócios esteja a ser usado como veículo de transferência de numerário que eventualmente será entregue ao funcionário.

- **Pagamentos de facilitação**

Normalmente, pequenos pagamentos efetuados para garantir ou agilizar o desempenho de uma rotina ou ação necessária a que o pagador tem direito, legalmente ou de outra forma.

- **Uso de agentes**

Os agentes que trabalham com base em comissões podem garantir contratos partilhando a sua taxa com o pessoal do cliente.

- **Fraude de certificação**

A negociação muitas vezes envolve interação governamental. Especialmente ao lidar com funcionários aduaneiros e na obtenção de autorizações, vistos ou licenças. Se a autorização, visto ou licença for crítico e uma entidade não tiver alternativas, o risco de suborno, comissões ilícitas, ou extorsão aumenta.

Devido ao facto de a YOURDATA HB DIGITAL CAMPUS, UNIPessoal LDA ainda não ter iniciado quaisquer atividades comerciais e servir apenas como fornecedor de serviços digitais, não podem ser identificadas áreas de risco específicas presentemente. Uma reavaliação será efetuada em cooperação com o Contacto de Conformidade Local logo que estejam previstas atividades concretas.

4.2 Categorização dos riscos: probabilidade de ocorrência e impacto potencial de cada situação

Os riscos identificados foram avaliados em termos da sua probabilidade de ocorrência e potencial impacto através dos seguintes índices:

Indicador	Improvável (1)	Possível (2)	Provável (3)	Certo (4)
Probabilidade de ocorrência <small>sem consideração dos controlos implementados</small>	Riscos com baixa probabilidade de ocorrência e que podem ser classificados como raros ou excecionais.	Riscos que não podem ser excluídos no futuro próximo porque não podem ser classificados como raros ou excecionais.	Riscos previsíveis no futuro próximo e que se manifestam de forma recorrente ou cíclica.	Riscos com elevada probabilidade de ocorrência que podem ser caracterizados como contínuos, frequentes ou periódicos.
	Probabilidade esperada inferior a 25% .	Probabilidade esperada entre >25% – ≤50% .	Probabilidade esperada entre >50% – ≤90% .	Probabilidade esperada de > 90% .

Indicador	Baixo (1)	Moderado (2)	Elevado (3)	Muito elevado (4)
Impacto potencial de ocorrência <small>incluindo danos financeiros e reputacionais</small>	Quando é improvável que a materialização do risco tenha qualquer impacto, o que significa que a reputação da empresa seria ligeiramente afetada ou teria um pequeno impacto financeiro.	Quando é mais improvável do que provável que a materialização do risco tenha impacto na empresa, o que significa que a reputação da empresa é apenas moderadamente prejudicada e a perda financeira não afeta o sucesso geral da	Quando é mais provável do que improvável que a materialização do risco tenha um impacto na empresa, o que significa que a reputação da empresa sofre danos não negligenciáveis que apenas podem ser solucionados com despesas substanciais, ou com consequências	Quando é certo que a materialização do risco terá um elevado impacto na empresa, o que significa um dano abrangente para a reputação da empresa, que pode afetar gravemente a confiança dos clientes, motivação dos funcionários, instituições financeiras

		empresa, de forma a que apenas pequenas perdas ocorram dadas as oportunidades oferecidas pelo mercado.	financeiras não negligenciáveis que representam uma perda financeira moderada para todo o ambiente de mercado.	e investidores, e provocar danos financeiros consideráveis, que podem afetar gravemente o sucesso financeiro global da empresa e levar a perdas consideráveis.
--	--	--	--	--

A combinação da probabilidade e avaliações de impacto potencial para cada esquema de corrupção resulta numa avaliação de risco de corrupção inerente. O risco inerente representa o nível de risco global de cada esquema sem consideração dos controlos/medidas preventivas existentes. Provavelmente são estas áreas em que a mitigação de controlos/medidas preventivas são mais importantes para atenuação dos esquemas de corrupção.

O risco inerente é determinado qualitativamente como fator da probabilidade e avaliações de impacto potencial, como abaixo demonstrado:

Impacto de Ocorrência	Muito elevada (4)	4	8	12	16
	Elevado (3)	3	6	9	12
	Moderado (2)	2	4	6	8
	Baixo (1)	1	2	3	4
		Improvável (1)	Possível (2)	Provável (3)	Certo (4)
Probabilidade de Ocorrência					

Classificação de Risco	Pontuação
10-16	Crítico
7-9	Elevado
4-6	Médio
0-3	Baixo

4.3 Redução dos riscos e situações identificadas: controlos e medidas preventivas

De forma a responder aos riscos identificados, os controlos/medidas preventivas existentes da entidade, ou seja, políticas, processos e controlos, foram analisados considerando, em particular, a lista de verificação para prevenção da corrupção em empresas publicadas pela Transparency International, que contém todas as medidas preventivas recomendadas pela organização para implementação de um programa consistente para combate à corrupção.

Neste contexto, é importante destacar que a HUGO BOSS definiu uma série de medidas globais, controlos e mecanismos para evitar riscos potenciais no Grupo, reduzir a probabilidade da sua ocorrência, reduzir a amplitude do seu impacto e atenuar o seu risco global. Estes mecanismos de

controlo incluem os princípios e valores fundamentais do Grupo HUGO BOSS, expressando a sua firme posição contra a corrupção e infrações relacionadas e aplicação em todas as tarefas e atividades diárias de todos os funcionários, como o Código de Condutas para Funcionários e Fornecedores, a Política global de Prendas e Convites, a Política global sobre Conflitos de Interesse, a Formação Online de Conformidade com uma unidade de aprendizagem particular no que respeita a esquemas de corrupção e um Canal de Denúncia (Speak-Up Channel). Além disso, as medidas e diretrizes internas de comportamento na vida empresarial separadamente especificadas pela HUGO BOSS Portugal também foram consideradas na avaliação global com o Contacto de Conformidade Local, resultando numa matriz de risco adaptada à HUGO BOSS Portugal & Companhia.

A avaliação das medidas preventivas e corretivas foi baseada nas seguintes classificações de pontuação:

Avaliação de Conformidade e Ambiente de Controlo	
Limitado	As medidas preventivas e corretivas não são totalmente suficientes dada a natureza e características do risco. O risco retém a sua probabilidade de ocorrência. Nenhum impacto no risco identificado.
Parcialmente	As medidas preventivas e corretivas são parcialmente suficientes dada a natureza e características do risco e reduzem a probabilidade da sua ocorrência para um nível aceitável. Reduz a probabilidade de ocorrência para 1.
Global	As medidas preventivas e corretivas são suficientes dada a natureza e características do risco e reduzem a probabilidade da sua ocorrência para o mínimo. Reduz a probabilidade de ocorrência, bem como o potencial impacto de ocorrência para 1.

4.4 Matriz de risco e controlo

A matriz de risco e controlo resultante apresentada no Anexo apresenta os riscos nas várias unidades de negócio da HUGO BOSS Portugal, que foram analisados quanto à sua probabilidade de ocorrência e impacto potencial. Para cada um dos riscos identificados, as contramedidas correspondentes são indicadas, incluindo políticas, processos e controlos.

Com base nos critérios acima, os riscos apresentados na matriz são os seguintes:

- **Risco inerente**
Os riscos classificados de acordo com a sua probabilidade de ocorrência e impacto potencial sem consideração dos controlos/medidas preventivas implementados, resultando numa avaliação do risco inerente e dos níveis de risco implementados.
- **Classificação da Conformidade e Ambiente de Controlo**
Com base nas políticas, processos e controlos existentes as contramedidas internas são classificadas para cada cenário de risco identificado.
- **Risco Residual**
Após avaliação das medidas preventivas e corretivas, os riscos são classificados considerando a redução associada na sua probabilidade de ocorrência restante, bem como do impacto potencial, que leva a uma avaliação do risco residual.

4.5 Responsabilidade pela implementação, monitorização e revisão do PPR

O PPR será revisto, avaliado e monitorizado em estreita coordenação com os Contactos de Conformidade Local já designados nas entidades portuguesas e Departamento de Conformidade central da HUGO BOSS AG.

De acordo com o Artigo 6.º Secção 4 do RGPC a implementação do PPR está também sujeita a outros controlos, nomeadamente

- em situações classificadas com risco elevado ou máximo, sendo redigido um relatório de avaliação a médio prazo em outubro;
- um relatório de avaliação anual em abril do ano seguinte, que inclui uma quantificação do nível de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como uma previsão da sua completa implementação.

Além disso, este PPR será revisto a cada três anos ou sempre que uma mudança nas tarefas ou na estrutura organizacional ou empresarial justifique uma revisão dos parâmetros.

5. ESTRUTURA E RESPONSABILIDADES PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

Cada Contacto de Conformidade Local é responsável pela implementação do PPR na entidade relevante. O Contacto de Conformidade Local é responsável por informar todo o nível de gestão, incluindo os responsáveis dos departamentos identificados como relevantes, da necessidade de conformidade com as medidas preventivas identificadas, monitorização da sua implementação, e comunicação de quaisquer irregularidades e novos riscos ao seu supervisor bem como ao Diretor de Conformidade da HUGO BOSS AG. Neste contexto o Contacto de Conformidade Local é apoiado pelo departamento de Gestão de Risco e Controlo Interno central, bem como pelo Departamento de Conformidade central do Grupo.

O PPR da HUGO BOSS Portugal será publicado no site da intranet da HUGO BOSS e no website oficial do Grupo 10 dias após a sua implementação/revisões, de acordo com o Artigo 6.º Secção 6 do RGPC. O mesmo se aplica aos relatórios de avaliação intercalar e anual a publicar em intervalos regulares.

6. ANEXO: MATRIZES DE RISCO POR UNIDADES ORGANIZACIONAIS

#	Função da Empresa	Risco	Esquema de Corrupção	Risco de Corrupção Inerente			Contramedidas incl. Políticas, Processos, Controlos	Nível de Controlo	Risco de Corrupção Residual		
				PO	IO	RB			PO	IO	RL
Geral											
1.1	Governança	Ambiente empresarial local	Ambiente empresarial local	2	3	6	- Código de Conduta - Tom da direção - Contacto de Conformidade Local - Sistema de Denúncia - Política sobre Prendas e Convites - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades	Parcialmente	1	3	3
1.2	Governança	Corrupção Ativa e Passiva no setor privado	Conflito de Interesse	3	2	6	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Política sobre Conflitos de Interesse	Parcialmente	2	2	4
1.3	Governança	Corrupção Ativa de Representantes Públicos/no setor privado	Patrocínio e donativos	2	1	2	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Verificação de atividades de donativos e patrocínio	Parcialmente	1	1	1

							- Monitorização de orçamentos de custos com fins sociais/societários				
1.4	Governança	Corrupção Ativa no setor privado	Empréstimo e Constituição de passivos	1	1	1	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Proibição de concessão e alocação de empréstimos	Parcialmente	1	1	1
Retalho, incluindo Grossista e Franchising											
2.1	Retalho, grossista e franchising	Ambiente empresarial local	Ambiente empresarial local	1	2	2	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Obrigação de conformidade com os regulamentos legais pelos funcionários - Formação sobre Anticorrupção	Parcialmente	1	2	2
2.2	Retalho, grossista e franchising	Corrupção Ativa e Passiva no setor privado	Licitação fraudulenta e fixação de preços	1	1	1	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Proibição de licitação fraudulenta	Parcialmente	1	1	1
2.3	Retalho, grossista e franchising	Corrupção Ativa de Representantes Públicos/no setor privado	Pagamentos de facilitação	2	3	6	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades	Parcialmente	1	3	3

							- Proibição de pagamentos de facilitação				
2.4	Retalho, grossista e franchising	Corrupção Ativa de Representantes Públicos/no setor privado	Uso de agentes	2	1	2	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Monitorização de pagamentos de comissões/remuneração de representantes/agentes	Parcialmente	1	1	1
2.5	Retalho, grossista e franchising	Corrupção Ativa no setor privado	Prendas e Convites	3	2	6	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Política sobre Prendas e Convites - Processamento e documentação sobre processo de ofertas - Gestão de Contratos	Parcialmente	2	2	4
2.6	Retalho, grossista e franchising	Corrupção Passiva no setor privado	Prendas e Convites	3	2	6	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Política sobre Prendas e Convites - Condições de vendas padronizadas	Parcialmente	2	2	4
2.7	Retalho, grossista e franchising	Corrupção Passiva no setor privado	Pagamento de comissões ilícitas	1	3	3	- Código de Conduta	Parcialmente	1	3	3

							- Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Proibição de pagamentos de comissões ilícitas				
Aquisição											
3.1	Aquisição	Ambiente empresarial local	Ambiente empresarial local	2	2	4	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Política de Aquisição - Aquisição de serviços e materiais de não produção através de centros de serviço partilhados - Participação em concursos	Parcialmente	1	2	2
3.2	Aquisição (Indireta)	Corrupção Passiva no setor privado	Prendas e Convites	3	2	6	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Política sobre Prendas e Convites - Política de Aquisição - Aquisição de serviços e materiais de não produção através de centros de serviço partilhados	Parcialmente	2	2	4

							- Participação em concursos				
3.3	Aquisição (Indireta)	Corrupção Passiva no setor privado	Pagamento de comissões ilícitas	1	3	3	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Proibição de pagamentos de comissões ilícitas - Política de Aquisição - Aquisição de serviços e materiais de não produção através de centros de serviço partilhados - Participação em concursos	Parcialmente	1	3	3
3.4	Aquisição (Indireta)	Corrupção Ativa de Representantes Públicos/no setor privado	Pagamentos de facilitação	2	3	6	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Proibição de pagamentos de facilitação	Parcialmente	1	3	3
3.5	Aquisição (Indireta)	Corrupção Ativa de Representantes Públicos	Fraude de Certificação	1	3	3	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Formação sobre Anticorrupção	Parcialmente	1	3	3

3.6	Aquisição (Indireta)	Corrupção Ativa no setor privado	Licitação fraudulenta e fixação de preços	1	1	1	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Proibição de licitação fraudulenta	Parcialmente	1	1	1
3.7	Aquisição (Indireta)	Corrupção Ativa no setor privado	Descontos e condições especiais	3	2	6	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Política de Aquisição - Aquisição de serviços e materiais de não produção através de centros de serviço partilhados	Parcialmente	2	2	4
Recursos Humanos											
4.1	Recursos Humanos	Ambiente empresarial local	Ambiente empresarial local	2	2	4	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Obrigação de conformidade com os regulamentos legais pelos funcionários - Formação sobre Anticorrupção - Processo sobre recrutamento, alocação de pessoal e promoção	Parcialmente	1	2	2

4.2	Recursos Humanos	Corrupção Ativa e Passiva no setor privado	Conflito de Interesse	3	2	6	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Política sobre Conflitos de Interesse - Processo sobre recrutamento, alocação de pessoal e promoção	Parcialmente	2	2	4
4.3	Recursos Humanos	Corrupção Ativa de Representantes Públicos/no setor privado	Uso de agentes	1	1	1	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Obrigação de conformidade com as diretrizes internas da HUGO BOSS pelos funcionários externos	Parcialmente	1	1	1
4.4	Recursos Humanos	Corrupção Ativa de Representantes Públicos/no setor privado	Patrocínio e donativos	1	1	1	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Verificação de atividades de donativos e patrocínio - Monitorização de orçamentos de custos com fins sociais/societários	Parcialmente	1	1	1
4.5	Recursos Humanos	Corrupção Ativa	Prendas e Convites	1	1	1	- Código de Conduta	Parcialmente	1	1	1

		de Representantes Públicos/no setor privado					- Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Política sobre Prendas e Convites				
4.6	Recursos Humanos	Corrupção Passiva no setor privado	Prendas e Convites	2	2	4	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Política sobre Prendas e Convites	Parcialmente	1	2	2
Contabilidade e Finanças											
5.1	Contabilidade e Finanças	Ambiente empresarial local	Ambiente empresarial local	2	3	6	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Integração no sistema de contabilidade financeira - Processo sobre a identificação do tratamento de dados (através de ficheiros de registo, registo contínuo e controlo de todas as transações, especialmente em contabilidade financeira) - Monitorização dos relatórios de deslocação e despesas dos funcionários	Parcialmente	1	3	3

5.2	Contabilidade e Finanças	Corrupção Passiva no setor privado	Sobrefaturação	2	2	4	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades	Parcialmente	1	2	2
5.3	Contabilidade e Finanças	Corrupção Passiva no setor privado	Prendas e Convites	2	2	4	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Política sobre Prendas e Convites	Parcialmente	1	2	2
5.4	Contabilidade e Finanças	Corrupção Ativa de Representantes Públicos/no setor privado	Uso de agentes	1	1	1	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Monitorização de pagamentos a partes externas	Parcialmente	1	1	1
5.5	Contabilidade e Finanças	Corrupção Ativa de Representantes Públicos/no setor privado	Prendas e Convites	1	3	3	- Código de Conduta - Princípio de dupla verificação/Separação de responsabilidades - Política sobre Prendas e Convites	Parcialmente	1	3	3

PO = Probabilidade de Ocorrência

IO = Impacto de Ocorrência

RB = Risco Bruto sem consideração das contramedidas implementadas

RL = Risco Líquido sem consideração das contramedidas implementadas