

# *Delivering audit quality*



*Relatório  
de transparência  
Exercício 2016*



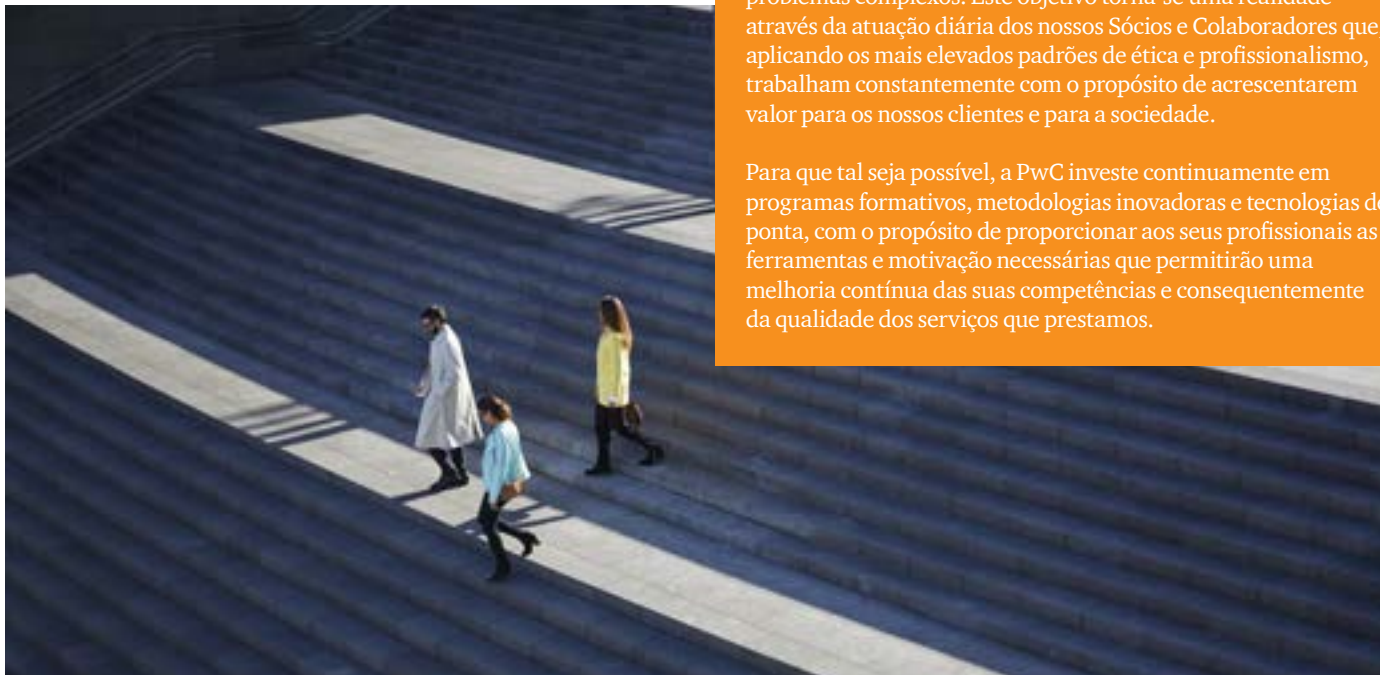
# Índice

1. Introdução p.3
2. Estrutura jurídica e propriedade p.4
3. Ligação com uma rede p.5
4. Estrutura de governação p.6
5. Sistema interno do controlo de qualidade p.7
6. Políticas e práticas de independência p.13
7. Gestão do capital humano e práticas de formação p.14
8. Compromisso com uma liderança responsável p.18
9. Informação financeira p.20
10. Bases de remuneração dos Partners p.20
- A. Anexo I | Lista de entidades de interesse público p.21

## Introdução

Este relatório, emitido para dar cumprimento ao disposto no artigo 62 da Lei nº 140/2015, de 7 de setembro, apresenta a estrutura jurídica e de governação adotada no pela PricewaterhouseCoopers e Associados, SROC, Lda. no exercício de 2016, as suas convicções éticas e de independência, bem como, o controlo de qualidade colocado em prática.

São também alvo de enfoque, as práticas de formação e as políticas de gestão do capital humano, o nosso desempenho responsável na vertente “mercado”, bem como, um conjunto de informação financeira e de outra natureza, incluindo as bases de remuneração dos Sócios.



### Mensagem Pessoal

O relatório de transparência da PwC descreve os valores e princípios fundamentais que sustentam o nosso trabalho. Com o objetivo de oferecer um nível de excelência na prestação dos serviços de auditoria, a nossa equipa está verdadeiramente comprometida com o profissionalismo, a independência, a objetividade e a transparência.

O nosso negócio tem um propósito claro: criar confiança na relação com o mercado e contribuir para a resolução de problemas complexos. Este objetivo torna-se uma realidade através da atuação diária dos nossos Sócios e Colaboradores que, aplicando os mais elevados padrões de ética e profissionalismo, trabalham constantemente com o propósito de acrescentarem valor para os nossos clientes e para a sociedade.

Para que tal seja possível, a PwC investe continuamente em programas formativos, metodologias inovadoras e tecnologias de ponta, com o propósito de proporcionar aos seus profissionais as ferramentas e motivação necessárias que permitirão uma melhoria contínua das suas competências e consequentemente da qualidade dos serviços que prestamos.

Entendemos contudo, que não basta assegurar o desenvolvimento das nossas pessoas e a prestação de serviços de qualidade, que sejam úteis para o mercado. Devemos também ser capazes de gerar um impacto positivo na sociedade.

Desta forma, reconhecendo as nossas responsabilidades nesse campo, apoiamos o empreendedorismo, como forma de desenvolvimento económico e procuramos, em toda a extensão possível, fomentar a divulgação do conhecimento junto da sociedade e, em particular, dos mais desfavorecidos, através da prestação de serviços probono a diversas organizações sem fins lucrativos, do voluntariado de competências e do apoio a diversas organizações ligada à educação e à Cultura em Portugal e nos diversos países onde operamos.

**José Manuel Bernardo,**  
Territory Senior Partner

# Estrutura jurídica e propriedade

Constituída em 2003, no contexto regulatório do Decreto-Lei nº 487/99, de 16 de novembro, que determinou a regulamentação da profissão de auditoria como função exclusiva dos Revisores Oficiais de Contas, a “PricewaterhouseCoopers & Associados - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda” (daqui em diante designada abreviadamente por “PwC-SROC”), é uma sociedade civil sob a forma comercial de sociedade por quotas.

Desde a sua constituição, tem vindo a aumentar o seu número de sócios bem como os seus profissionais dedicados ao exercício das funções legalmente permitidas ou atribuídas aos revisores oficiais de contas e a consultoria em matérias para as quais as habilitações exigidas para o exercício da profissão de revisor oficial de contas são indicadas.

Está inscrita, desde 2003, na Lista das Sociedades de Revisores Oficiais de Contas com o número 183 e como Auditor na Comissão do Mercado de Valores Mobiliários sob o número 20161485. A PwC-SROC está registada no Public Company Accounting Oversight Board desde 2007, com o número 2875 na qualidade de *Non US Registered Firm*.

A PwC-SROC tem ainda uma Sucursal em Cabo Verde e está inscrita na Lista Nacional de Sociedades de Auditores Certificados de Cabo Verde com o número 1, estando assim habilitada a prestar serviços de auditoria aos seus clientes em Cabo Verde.

Em 31 de dezembro de 2016, o capital social da PwC-SROC, ascendia a 314.000 euros, detido em 68.15% por 22 sócios ROC e 31.36% por 9 sócios não-ROC, identificados abaixo. A sociedade tem ainda uma quota própria de cerca de 0.47% do seu capital social. Os direitos de voto são proporcionais ao valor nominal das quotas.

## Sócios ROC

- Ana Maria Ávila de Oliveira Lopes Bertão, ROC nº 902.
- António Alberto Henriques Assis, ROC nº 815.
- António Joaquim Brochado Correia, ROC nº 1076
- António José Canedo de Sousa, ROC nº 941.
- Aurélio Adriano Rangel Amado, ROC nº 1074.
- Carlos José Figueiredo Rodrigues, ROC nº 1737.
- Carlos Manuel Sim Sim Maia, ROC nº 1138.
- César Abel Rodrigues Gonçalves, ROC nº 740.
- Fernando Manuel Miguel Henriques, ROC nº 904.
- Hermínio António Paulos Afonso, ROC nº 712.
- Hugo Miguel Patrício Dias, ROC nº 1432.
- João Jorge Oliveira Rodrigues, ROC nº 661.
- João Rui Fernandes Ramos, ROC nº 1333.
- Joaquim Miguel Barroso Duarte, ROC nº 1426.
- Jorge Manuel Santos Costa, ROC nº 847.
- José Manuel Henriques Bernardo, ROC nº 903.
- José Mário Ferreira Miranda, ROC nº 987.
- José Miguel Dantas Maio Marques, ROC nº 1271.
- Luís Filipe Bastos Bernardino, ROC nº 1073.
- Maria Isabel Martins Medeiros Rodrigues, ROC nº 952.
- Maria João Faia Martins Pereira da Silva, ROC nº 925.
- Rui Jorge dos Anjos Duarte, ROC nº 1532.

## Sócios não-ROC

António Jaime Carvalho Esteves  
Cláudia Sofia Parente Gonçalves da Palma  
Jorge Manuel Sancho Figueiredo  
Leendert Verschoor  
Maria Antónia Leite da Silva Torres Gonçalves  
Patrique Berdion da Cunha Fernandes  
Ricardo Luís Ferreira Dinis Santos  
Rosa Branca Pinto Areias  
Susana Maria Afonso Claro



A 31 de dezembro de 2016 a PwC-SROC tinha 728 colaboradores e um total de 42 Revisores Oficiais de Contas, dos quais 15 são Revisores Oficiais de Contas com quem celebrou contratos de prestação de serviços, ao abrigo da alínea c) do nº 1 do artigo 49 da Lei nº140/2015, de 7 de setembro.



# Ligação com uma rede

A PwC-SROC é membro da rede mundial de firmas da PwC. A PwC é uma rede global de entidades juridicamente independentes, estabelecidas para prestar serviços aos seus clientes localmente. Todas as firmas que integram a rede PwC são membros da PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), uma entidade de direito inglês (private company limited by guarantee).

Ao aderir à PwCIL, a PwC-SROC obteve o direito ao uso da marca PwC, acedendo também aos seus recursos, metodologias e experiência partilhada por mais de duzentos mil profissionais em 157 países que alia às vantagens de um conhecimento da legislação e regulamentação local para benefício dos seus clientes.

Cada firma da rede PwC assume ainda o compromisso de cumprir e fazer cumprir os elevados padrões de ética e conduta profissional, bem como as políticas de independência e controlo de qualidade comuns implementadas em toda a rede PwC, na prestação de serviços aos seus clientes.

Para além de juridicamente independentes entre si, cada firma-membro é igualmente independente da PwCIL, não partilhando entre si os resultados nem estando sujeitas a propriedade ou gestão comum, designando assim cada firma os seus próprios órgãos sociais. A PwC-SROC, à semelhança das restantes entidades pertencentes à rede PwC, é exclusivamente responsável pela prestação de serviços aos seus clientes locais

A PwCIL não presta serviços a clientes, os quais são exclusivamente prestados pelas firmas-membros, em nome e por conta própria. As principais atividades da PwCIL são:

- a) identificar o espectro de oportunidades de mercado e desenvolver as correspondentes estratégias;
- b) fortalecer a malha de serviços prestados, bem como

- as competências e o conhecimento acumulado;
- c) promover a marca PwC; e
- d) desenvolver as atividades necessárias para suportar a aplicação consistente de critérios de qualidade e de gestão do risco, incluindo as vertentes do cumprimento das exigências legais e regulatórias e de independência.

Cada firma-membro continua a ser detida e gerida pelos respetivos sócios locais.

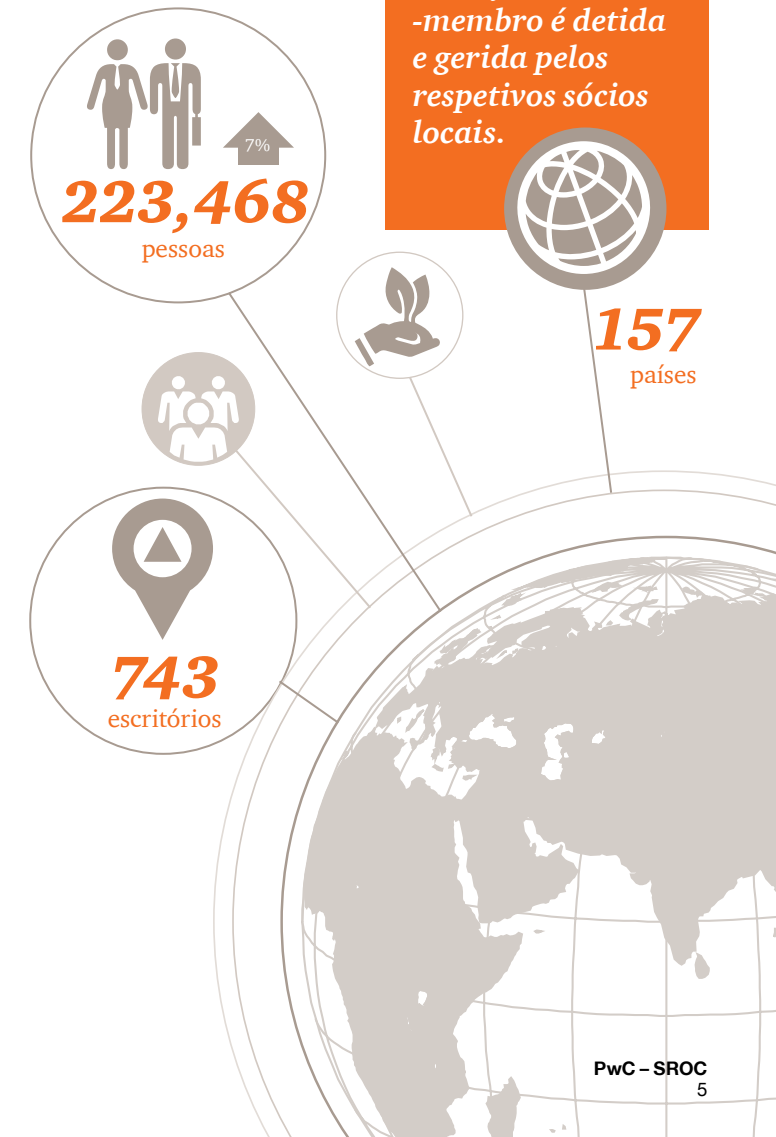
Em Portugal, além da PwC-SROC, operam ainda três outras sociedades que constituem a rede PwC Portugal:

<b>PricewaterhouseCoopers / AG – Assessoria de Gestão, Lda (“PwC-AG”)</b>	Prestação de serviços de assessoria de Gestão
<b>PricewaterhouseCoopers / MFAS – Management, Finance &amp; Accounting Services, Lda. (“PwC- MFAS”)</b>	Prestação de serviços de assessoria contabilística
<b>PricewaterhouseCoopers Angola, Lda</b>	Prestação de serviços de auditoria, assessoria fiscal e consultoria de gestão em Angola

As quatro sociedades partilham certas infraestruturas (instalações, infraestrutura de dados e comunicações), bem como diversos serviços de apoio e, em menor escala, recursos técnicos.

**A rede PwC Portugal opera em quatro escritórios, Lisboa, Porto, Cidade da Praia e Luanda, com 33 Partners e cerca de 1200 colaboradores.**

## PwC no mundo



# Estrutura de governação

Nos termos dos respetivos estatutos, o órgão de gestão de cada uma das Sociedades que compõem a PwC Portugal é a respetiva Assembleia Geral de Sócios.

No caso específico da PwC-SROC, a maioria dos direitos de voto e do capital social pertencem a sócios Revisores Oficiais de Contas. A gerência da sociedade é exercida pelos sócios nomeados pela Assembleia Geral, sendo composta por uma maioria de sócios Revisores Oficiais de Contas.

A 31 de dezembro de 2016, a gerência da sociedade era exercida pelos seguintes sócios:

- Ana Maria Ávila de Oliveira Lopes Bertão
- António Alberto Henriques Assis
- António Jaime Carvalho Esteves
- António Joaquim Brochado Correia
- Aurélio Adriano Rangel Amado
- Carlos José Figueiredo Rodrigues
- Carlos Manuel Sim Sim Maia
- César Abel Rodrigues Gonçalves
- Cláudia Sofia Parente Gonçalves da Palma
- Hermínio António Paulos Afonso
- João Rui Fernandes Ramos
- Joaquim Miguel Azevedo Barroso
- Jorge Manuel Sancho Figueiredo
- Jorge Manuel Santos Costa
- José Manuel Henriques Bernardo
- José Miguel Dantas Maio Marques
- Leendert Verschoor
- Maria Antónia Leite da Silva Torres Gonçalves
- Rosa Branca Pinto Areias
- Rui Jorge dos Anjos Duarte

A fiscalização da Sociedade é da responsabilidade da Sociedade Ana Gomes & Cristina Doutor, SROC, Lda.

A coordenação das atividades é assegurada através dos seguintes órgãos:

## Territory Leadership Team (“TLT”)

Compete ao TLT desenvolver e implementar as políticas e estratégias da PwC-SROC, assim como a responsabilidade geral pela gestão. É composto por um Territory Senior Partner (“TSP”), com mandatos de quatro anos. O TLT, à data de 31 de Dezembro de 2016, é composto por membros executivos:

- José Manuel Henriques Bernardo – Territory Senior Partner
- Aurélio Adriano Rangel Amado – Deputy Senior Partner
- Maria Antónia Leite da Silva Torres Gonçalves
- Jorge Manuel Sancho Figueiredo
- Patrique Berdion da Cunha Fernandes

E um membro não executivo:

- César Abel Rodrigues Gonçalves

## Governance and Supervisory Board

Compete-lhes supervisionar as atividades do TLT, assegurando que as suas decisões são tomadas em benefício dos interesses coletivos dos Partners, comunicando regularmente as suas atividades e recomendações a todos os Partners. Os seus membros são eleitos pelo coletivo dos Partners para mandatos de 3 anos e atualmente são:

- Ivo Renato Moreira Faria de Oliveira
- Herminio António Paulos Afonso
- Carlos Manuel Sim Sim Maia

## Linhas de Serviço

Estando a atividade da PwC Portugal dividida em três linhas de serviço (Auditoria, Assessoria Fiscal e Assessoria de Gestão), a gestão operacional é conduzida pelos respetivos responsáveis, nomeados pelo TSP após a audição aos Partners com atividade na respetiva área.

Em 31 de Dezembro de 2016, a liderança das linhas de serviço estava atribuída aos seguintes Partners:

- Auditoria – Ana Maria Ávila de Oliveira Lopes Bertão
- Assessoria Fiscal e Contabilística – António Jaime Carvalho Esteves
- Assessoria de Gestão – Patrique Berdion da Cunha Fernandes

## Outras funções:

As restantes funções de gestão das diversas áreas operacionais da PwC Portugal/SROC estão atribuídas aos seguintes Partners:

- Finanças – José Manuel Henriques Bernardo
- Operações – Aurélio Adriando Rangel Amado
- Capital Humano – Maria Antónia Leite da Silva Torres Gonçalves
- Mercados – Luis Miguel Pedro Boquinhas
- Marca e Comunicação – José Manuel Henriques Bernardo
- Independência e Gestão do Risco – Patrique Berdion da Cunha Fernandes
- Regulação – Jorge Manuel Santos Costa
- Escritório do Porto – Hermínio António Paulos Afonso
- Escritório de Cabo Verde – Carlos Manuel Sim Sim Maia

# Sistema interno do controlo de qualidade

A prestação de serviços profissionais de elevada qualidade é uma prioridade constante para a PwC-SROC.

Para além dos sistemas e processos que estão subjacentes à forma como trabalhamos no dia a dia, os quais garantem o cumprimento dos *standards* e regulamentos aplicáveis à atividade que realizamos, a qualidade da mesma é também consequência da cultura da empresa, das mensagens que são transmitidas pela liderança e da capacidade instalada que possuímos para recrutar, treinar e motivar profissionais competentes e que assumem responsabilidade pessoal pela prestação de serviços de elevada qualidade.

Assumimos o compromisso de manter elevados padrões de qualidade em todas as fases dos serviços que prestamos, desde o momento inicial em que avaliamos a aceitação ou retenção do cliente, durante toda a fase de execução do trabalho e até ao momento em que são emitidos os relatórios que refletem as conclusões do trabalho realizado.

A PwC-SROC, como membro da rede PwC, adota em Portugal as políticas de qualidade e de gestão de risco estabelecidas internacionalmente, as quais são adaptadas de forma a cumprir os requisitos legais e normativos aplicáveis no nosso país.

O nosso sistema interno do controlo de qualidade para a atividade de auditoria foi desenhado de forma a dar cumprimento à Norma Internacional Sobre Controlo de Qualidade (ISQC1) “Controlo de Qualidade para Firms que Executam Auditorias e Revisões de Demonstrações Financeiras e Outros Trabalhos de Garantia de Fiabilidade e Serviços Relacionados”, emitida pelo International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) da International Federation of Accountants (IFAC).

O objetivo do ISQC1 é garantir que as empresas que prestam serviços de auditoria estabelecem e mantêm um sistema de controlo de qualidade que assegure:

- que os seus colaboradores cumprem as normas e os requisitos legais aplicáveis à profissão;
- que os pareceres emitidos pela empresa são apropriados.

Desta forma, o nosso sistema interno de controlo de qualidade relativamente aos serviços de auditoria assenta nos sete elementos previstos no ISQC1 e que estruturam o dia a dia dos nossos profissionais:

- responsabilidade da liderança pela qualidade;
- responsabilidade pela independência;
- requisitos éticos e de conduta;
- procedimentos de aceitação e retenção de clientes;
- gestão do capital humano;
- desempenho na prestação de serviços;
- monitorização.

O funcionamento efetivo do nosso sistema interno de controlo de qualidade é sujeito a revisão interna, através da qual são testados os controlos instituídos e confirmado se os mesmos são adequados e estão a funcionar de forma efetiva. Os resultados desta revisão são reportados ao Territory Senior Partner.

Adicionalmente, o funcionamento do nosso sistema interno de controlo de qualidade é também sujeito a revisões anuais por revisores independentes provenientes de firmas estrangeiras que integram a rede PwC, bem como, pela Ordem dos Revisores Oficiais de Contas e pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários – CMVM.

*O funcionamento do nosso sistema interno de controlo de qualidade é sujeito a revisões anuais por revisores independentes de firmas estrangeiras, pela OROC e pela CMVM.*



### Responsabilidade da liderança pela qualidade

A atenção constante por parte da liderança é um fator crítico para garantir a realização de trabalho com elevados padrões de qualidade. Por esta razão é ao Territory Senior Partner que cabe a responsabilidade última pela qualidade na PwC-SROC, sendo também da sua responsabilidade a passagem de uma mensagem consistente e contínua sobre a importância de prestarmos um serviço de elevada qualidade, promovendo valores como a integridade, a independência, a ética e a competência profissional.

A implementação do sistema de controlo de qualidade e a monitorização do seu funcionamento é da responsabilidade do líder da Auditoria, Ana Lopes.

Existe ainda um conjunto de sócios, apoiados por diversos diretores e colaboradores da empresa, que são responsáveis por áreas específicas que garantem a manutenção de elevados standards de qualidade, independência e ética profissional:

- Sócio responsável pela Ética – Luís Boquinhas
- Sócio responsável pela Independência – Patrique Fernandes
- Sócio responsável pela Gestão de Risco e Revisões de Qualidade de Auditoria – Carlos Maia
- Sócio responsável pela Gestão de Risco da Assessoria Fiscal – Leendert Verschoor
- Sócio responsável pela Regulação – Jorge Costa

Adicionalmente, cada um dos sócios da PwC-SROC é o primeiro responsável pela qualidade dos serviços prestados aos seus clientes.



*A qualidade do trabalho desenvolvido, nas suas várias componentes, e o cumprimento dos procedimentos instituídos são componentes críticos no processo de avaliação dos sócios, existindo um “Accountability Framework” que é aplicável a todos os sócios, ao líder de Auditoria e aos membros do Territory Leadership Team, incluindo o Territory Senior Partner.*




### Requisitos éticos e de conduta

A nossa atividade, na PwC, é desenvolvida de acordo com o estabelecido nas normas profissionais aplicáveis, legislação, regulamentos e políticas internas instituídas, implicando uma prestação de serviços em que é exigido um posicionamento de integridade, independência e objetividade em todas as nossas ações.

No entanto, não obstante esta orientação, e porque estamos cientes que essas normas, leis, regulamentos e políticas não conseguem cobrir todos os tipos de comportamentos, a rede PwC desenvolveu um Código de Conduta que é utilizado também em Portugal. Este documento estabelece um conjunto de princípios que devem guiar os profissionais da PwC no desenvolvimento da respetiva atividade, bem como apoiar na garantia que a cultura de ética e integridade da rede PwC é consistente em todo o mundo.

O partner responsável pela área de Ethics & Business Conduct, Luis Boquinhas, é responsável por garantir que a PwC-SROC e os seus colaboradores seguem adequadamente os princípios estabelecidos, pela realização de formações nesta área e pela manutenção de canais de comunicação que permitem a manutenção do anonimato e outros canais que permitem o relato de violações (ou suspeitas de violação) dos princípios enunciados no Código de Conduta da PwC-SROC ou outros comportamentos inadequados.

Este Código de Conduta é distribuído a todos os profissionais, encontrando-se disponível no Portal Interno e, ainda, na página web: [www.pwc.pt](http://www.pwc.pt).



*“... Aquando da publicação e divulgação do nosso Código de Conduta expressámos, clara e sucintamente, quais os nossos valores, aquilo que somos e o que se pode esperar da nossa organização. A adoção dos valores e princípios expressos no Código de Conduta não é uma opção e deve ser seguida entre nós sem exceções com vista a tomarmos em cada momento as opções mais corretas.”*

Os profissionais da PwC – SROC devem, pois, conhecer e compreender as diretrizes do Código de Conduta, mas também os Valores que inspiram a nossa Cultura – Excelência, Trabalho em Equipa e Liderança – os quais se baseiam nas referidas diretrizes.

É responsabilidade de todos desenvolver trabalho com os clientes e com as nossas pessoas de forma coerente com os Valores e Código de Conduta, apoiando outros para que consigam também fazê-lo. Todos os profissionais da PwC devem estar conscientes que são igualmente responsáveis por gerir a conduta dos membros das equipas PwC e assegurar que os Valores e o nosso Código de Conduta são respeitados, bem como assegurar que o trabalho se desenrola com base na confiança e honestidade.

Será importante, em todo o caso, monitorizar estes princípios, sendo essa uma das responsabilidades da área de Ethics & Business Conduct, principalmente:

- impulsionar comportamentos alinhados com os Valores e comportamentos definidos no Código de Conduta PwC;
- avaliar os riscos que a PwC pode correr no que respeita aos comportamentos éticos;
- manter canais de comunicação abertos e processos, que permitam obter e gerir, sempre que necessário, as denúncias que se verificarem.

### Os nossos valores

#### Alcançar a excelência

Entregamos o que prometemos e acrescentamos valor para exceder as expectativas. Alcançamos a excelência através da inovação, aprendizagem e agilidade.

#### Liderança como inspiração

Liderança com os clientes, liderança com o pessoal e liderança de pensamento (“thought leadership”). A liderança requer coragem, visão e integridade.



**Trabalho de equipa**

**Liderança**

**Excelência**

#### Desenvolver trabalho em equipa

As melhores soluções surgem do trabalho conjunto com colegas e clientes. Para ser eficaz, o trabalho de equipa exige relacionamento, respeito e partilha.

Assim, e nesta linha, os objetivos da área de *Ethics & Business Conduct* são:

- dinamizar um ambiente de trabalho coerente com os Valores da PwC, o seu Código de Conduta e PwC Experience<sup>1</sup>;
- dinamizar a interligação destes princípios com a utilização do PwC Professional<sup>2</sup>;
- identificar e adotar medidas que mantenham uma Cultura baseada em princípios éticos e de transparência;
- facilitar os recursos e orientações sobre os princípios de conduta que se esperam de sócios e colaboradores, tendo em conta os programas de Valores e Ética e os Global Standards;
- supervisionar os procedimentos que asseguram a comunicação confidencial para apresentação de consultas ou denúncias sobre Valores e Ética;
- avaliar as questões relacionadas com Valores e Ética, revendo os indicadores respetivos;
- participar na formação dos profissionais da PwC, com especial foco na integração de novos colaboradores e em momentos chave de promoção na carreira profissional;
- informar outras áreas que têm responsabilidades em assuntos que podem estar relacionados, como Risk & Independence e Responsabilidade Corporativa;
- identificar situações em que se possa atuar de forma preventiva.

Todas as questões relacionada com a área de *Ethics & Business Conduct* encontra-se disponível no portal interno da PwC: Código de Conduta; equipa; política de reporte, gestão de reclamações e Global Ethics.

1 **PwC Experience** – O *PwC Experience* é a forma como a PwC cumpre a promessa de marca junto dos clientes e colaboradores, construindo relações e criando valor.

2 **PwC Professional** – Um programa PwC que oferece aos profissionais a oportunidade de entenderem e melhorarem diferentes aspetos da sua atuação profissional, nomeadamente através de avaliação de competências, formação “à medida” e soluções avançadas de avaliação da eficácia deste programa.

## Procedimentos de aceitação e retenção de clientes

Antes de aceitar um novo cliente para prestação de serviços de auditoria, são desenvolvidos um conjunto de procedimentos de avaliação de risco, do cliente e do trabalho em causa, seja nas vertentes da independência, seja na análise de eventuais conflitos de interesses e/ou da existência de recursos qualificados em volume suficiente para a sua execução. Entre as análises efetuadas inclui-se também a realização de um conjunto de procedimentos no âmbito do exigido pela Lei nº 25/2008, de 5 de junho, de combate ao branqueamento de vantagens de proveniência ilícita e ao financiamento do terrorismo.

A realização destes procedimentos de aceitação e retenção é suportada por um conjunto de ferramentas informáticas desenvolvidas especificamente para o efeito da prestação de serviços de auditoria, que incluem:

- um sistema em que estão registadas todas as entidades relativamente às quais a rede PwC tem de manter independência (*Central Entity Service* – CES) e que inclui um sistema de obtenção prévia de autorização para a prestação de serviços a clientes de auditoria (*Authorisation for Services* – AFS). Este sistema está também interligado com o sistema onde se encontram registados os interesses financeiros dos sócios e colaboradores mais experientes da empresa (*Checkpoint*);
- sistemas onde são formalizadas as análises das características do potencial cliente ou trabalho a realizar e aprovada a decisão tomada de aceitação/retenção do cliente ou trabalho (*Acceptance & Continuance* – “A&C” e *af Firm*);
- uma base de dados (*PwC Anti-Money Laundering*) onde está documentado o dever de identificação requerido pela Lei nº 25/2008, de 5 de junho (Lei do Combate ao Branqueamento de Capitais e do Financiamento ao Terrorismo), na sua versão atual.

Os procedimentos de “A&C”, “af Firm” e “Anti Money Laundering” permitem às equipas identificar potenciais riscos existentes nos atuais clientes ou em potenciais clientes ou trabalhos, facilitando a avaliação desses riscos, de forma a concluir se estes são compatíveis com as políticas da firma e se estão a ser seguidos os procedimentos adequados face aos riscos identificados.

Os sistemas de “A&C” e de “af Firm” requerem que, face à resposta dada a determinadas questões, o processo de aceitação/retenção de clientes para prestação de serviços de auditoria seja automaticamente direcionado para o sócio responsável pela Gestão de Risco ou para o sócio responsável pela Linha de Serviço, ficando assim sujeito à análise e decisão dos mesmos.

A retenção de clientes e de trabalhos que transitam de anos anteriores é reavaliada anualmente e sempre que existam alterações significativas que possam fazer alterar a decisão que havia sido tomada.

## Desempenho na prestação de serviços

Investimos de forma significativa na eficácia das nossas auditorias, nas competências das nossas pessoas e nas nossas metodologias de trabalho, ao mesmo tempo que garantimos os recursos e tempo adequado às equipas para permitir o cumprimento dos requisitos regulamentares, das políticas e dos standards da PwC.

O nível de desempenho na prestação de serviços é ainda reforçado através do feedback que é obtido regularmente dos nossos clientes, sendo dada especial atenção às sugestões de melhoria que são recolhidas.

## Metodologia e ferramentas

De forma a promover a consistência nos serviços que prestamos, a rede PwC desenvolveu uma metodologia de trabalho que é adotada a nível mundial, bem como uma ferramenta informática (“Aura”) desenvolvida especificamente com o objetivo de permitir a documentação do trabalho de auditoria. A metodologia global, que cumpre os requisitos das Normas Internacionais de Auditoria, é complementada com os procedimentos específicos requeridos pelos normativos nacionais.

A ferramenta informática utilizada para a documentação do trabalho faz uma ligação clara entre as áreas de risco identificadas e o trabalho realizado para dar resposta a esses riscos, garantido assim que há um enfoque das equipas na realização de trabalho de forma a obter o conforto necessário relativamente às áreas com risco acrescido.

Todos os colaboradores da PwC-SROC recebem formação sobre a metodologia de trabalho da PwC, bem como, acerca da ferramenta “Aura”, assim que iniciam o seu percurso na firma. Anualmente, é realizada formação para todos os sócios e colaboradores de auditoria sobre (i) as últimas evoluções verificadas na metodologia da PwC e nos normativos de auditoria subjacentes e (ii) sempre que aplicável, as alterações mais recentes efetuadas ao “Aura” e da forma como pode ser feito um uso cada vez mais efetivo desta ferramenta.

## Políticas de consulta

Os procedimentos de consulta a especialistas dentro da firma são também um garante da qualidade do trabalho realizado pelo departamento de auditoria. As metodologias de trabalho utilizadas pela PwC-SROC definem um conjunto de situações em que uma consulta formal entre pares ou o recurso a painéis técnicos específicos, nacionais ou internacionais é obrigatória. Adicionalmente, a cultura de consulta existente dentro da PwC-SROC implica uma prática generalizada de consulta informal entre as equipas e os especialistas, mesmo em situações em que a consulta não é formalmente requerida.

## Supervisão e revisão

O sócio e o diretor responsáveis pelo trabalho têm a responsabilidade de rever o trabalho realizado, acompanhar as equipas durante a realização do mesmo e garantir a qualidade da auditoria realizada. A ferramenta utilizada (“Aura”) foi desenhada para apoiar as equipas na identificação dos procedimentos que são requeridos para dar resposta aos normativos de auditoria aplicáveis, ao mesmo tempo que permite aos vários elementos da equipa acompanhar a progressão do trabalho e verificar se todo o trabalho necessário foi devidamente concluído e revisto pelos elementos com as competências adequadas para o efeito, incluindo o sócio responsável pelo trabalho e o Quality Review Partner (QRP), quando aplicável.

## Controlo de Qualidade do Trabalho

Nas auditorias a empresas com títulos cotados ou com fatores de risco acrescido, era política da firma nomear um sócio experiente como *Quality Review Partner* (QRP) do trabalho. Relativamente às auditorias realizadas com referência a exercícios iniciados a partir de 1 de janeiro de 2016, para além dos tipos de clientes referidos acima, também às restantes entidades de interesse público passaram a ser associado um *Quality Review Partner*. Este sócio atua como um revisor independente do trabalho realizado pela equipa, fazendo a revisão dos aspetos críticos do trabalho, nomeadamente: estratégia definida pela equipa, independência, riscos identificados e resposta de auditoria aos mesmos, julgamentos efetuados, ajustamentos identificados e adequacidade do relatório a emitir. O QRP questiona os julgamentos e o trabalho que está a ser realizado pela equipa no decurso do mesmo, devendo a sua revisão e a resolução de qualquer questão que surja, ser finalizada antes da emissão do relatório de auditoria.

**O acesso à documentação do trabalho, é limitado à equipa do trabalho.**

## Diferenças de opinião

Existem políticas específicas estabelecidas para resolver eventuais diferenças de opinião que existam entre o sócio responsável pelo trabalho e o QRP, um outro sócio ou um especialista. O relatório de auditoria não é emitido sem que a diferença de opinião se encontre resolvida.

## Documentação do trabalho

Uma vez concluído o trabalho, a equipa de auditoria terá de arquivar a documentação que lhe está associada, quer a que se encontra em papel quer a que se encontra na base de dados “Aura”, dentro do período requerido pelo normativo de auditoria aplicável.

O acesso à documentação do trabalho é limitado à equipa do trabalho. A partir da data de arquivo deixa de ser possível fazer qualquer alteração à documentação do trabalho (em papel ou base de dados eletrónica). A documentação do trabalho é conservada pelo período exigido pela legislação aplicável, findo o qual a documentação é destruída.

## Monitorização

O sistema interno de controlo de qualidade de auditoria inclui monitorizações realizadas internamente (intra-território ou por elementos de outras firmas que integram a rede PwC) e externamente (pelo Regulador).

A monitorização interna é feita através de revisões, realizadas:

- (i) numa primeira fase, por equipas multidisciplinares intra-território, mas independentes das equipas responsáveis pelas áreas funcionais ou trabalhos revistos, e
- (ii) numa segunda fase, com a intervenção de equipas formadas por elementos de firmas estrangeiras que integram a rede PwC.

Estas revisões são efetuadas com dois objetivos distintos:

- a análise dos procedimentos da firma e da sua adequação em termos de desenho e implementação face ao que se encontra estabelecido no ISQC1, e
- a análise de uma amostra de trabalhos de auditoria, Revisão e de Outros trabalhos de garantia de fiabilidade em que é avaliada a qualidade da sua execução, documentação e cumprimento das normas instituídas.

Caso sejam identificadas anomalias, no decurso das diversas revisões acima referidas, as mesmas são imediatamente analisadas por forma a ser determinada a respetiva causa e ser desenvolvido um plano de ação, sendo também identificado o responsável pela sua implementação e o horizonte temporal necessário para a sua concretização. O progresso na implementação destes planos de ações é monitorizado pelo líder de auditoria.

Relativamente à monitorização externa, a mais recente ação de Controlo de Qualidade concluída pela OROC nos termos do artigo 69º do Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, decorreu do sorteio público realizado em 8 de julho de 2015, tendo sido concluída sem observações.

## Declaração do órgão de gestão

O TLT procedeu à revisão da eficácia do sistema interno do controlo de qualidade em operação em 2016, incluindo a análise das conclusões obtidas nas revisões realizadas pelas equipas intra-território e pela equipa internacional, e confirma não ter detetado deficiências significativas.

*Adicionalmente, encontra-se em curso uma ação de supervisão presencial de controlo de qualidade de Auditoria, efetuada pela CMVM, a qual ainda não foi objeto de emissão de relatório final.*





# Políticas e práticas de independência

A Independência é a qualidade ou capacidade de estar ou agir livre da autoridade, do controlo, ou da influência de terceiros. Agir de forma independente significa conduzir a nossa atividade sem a influência de interesses financeiros, relacionamentos pessoais ou de negócio com os clientes de auditoria e as entidades com eles relacionadas.

Este é um dos pilares fundamentais da PwC. Cada uma das firmas membro da rede PwC adota políticas e procedimentos definidos em conformidade com normas internacionais, nomeadamente as disposições contidas no código de ética do “*International Ethics Standards Board of Accountants*” (“IESBA”). A PwC adotou igualmente as disposições sobre independência contidas no Código de Ética e no Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas. Os profissionais da PwC recebem formação adequada por forma a garantir o cumprimento das referidas políticas e procedimentos e confirmam anualmente o conhecimento e cumprimento dessas políticas.

Adicionalmente, as firmas membro da rede PwC desenvolveram processos que visam assegurar que as regras de independência de outros Estados são cumpridas, quando aplicável.

Cada uma das firmas membro da rede PwC dispõe de recursos globais que apoiam todos os sócios e colaboradores a manterem a sua independência. A manutenção da independência constitui um compromisso pessoal, com carácter obrigatório, que requer a participação ativa e empenhada de cada sócio e colaborador.

A monitorização da aderência a essas políticas e normas é feita de modo contínuo, por uma equipa especializada, baseada em pilares que são fundamentais:

## Cultura

A Independência está enfatizada como um elemento-chave da cultura PwC, sendo reforçada a importância desta componente desde o momento inicial de contratação.

## Compromisso

Cada colaborador assume individualmente o compromisso de respeito e cumprimento das regras de independência, sendo confirmada a sua independência no momento da contratação e subsequentemente, anualmente, é obtida a confirmação escrita da manutenção de independência de cada sócio e colaborador. Está definido um procedimento anual de verificação do cumprimento das regras de independência por amostragem, no respeitante à independência pessoal, para Directors e Partners, incluindo a análise da permissibilidade de investimentos pessoais.

## Informação

Existem normas escritas detalhadas, acessíveis a qualquer colaborador de uma firma membro da rede PwC, incluindo os procedimentos necessários à correta operacionalização e cumprimento das normas de independência.

## Formação

Na PwC é assegurada formação contínua obrigatória de todos os colaboradores em matéria de independência, sendo desenvolvidos conteúdos específicos que permitam assegurar a adequada formação de colaboradores da PwC e, ao mesmo tempo, o cumprimento das políticas globais e nacionais estabelecidas.

Particular atenção é dada a quaisquer novos colaboradores da PwC, sendo individualizada e reforçada no caso de colaboradores com maiores responsabilidades.

## Sistemas

São mantidos controlos apropriados das relações pessoais e de negócio de todos os colaboradores e firmas membro da PwC, incluindo: um sistema de autorização prévia de prestação de serviços a clientes de auditoria e entidades relacionadas (“AFS – *Authorisation for Services*”), um registo global de entidades de interesse público que, em virtude da prestação de serviços de auditoria, devem ser consideradas restritas (“CES – *Central Entity System*”) e um sistema de registo global dos interesses financeiros de Managers, Senior Managers, Directors e Partners da PwC (“*Checkpoint*”).

## Documentação

A independência da PwC é verificada antes da aceitação de qualquer auditoria. A análise de todas as ameaças relevantes que possam comprometer a independência, bem como a aplicação de medidas de salvaguarda para as mitigar, são documentadas, quer no momento da aceitação, quer durante o trabalho de auditoria.

## Controlo

A responsabilidade pelo cumprimento dos requisitos de independência e pelo sistema de monitorização é atribuída a uma equipa especializada, liderada na PwC por um partner designado para o efeito, sendo este igualmente responsável por Risk & Quality.

Existem ainda mecanismos apropriados de controlo e verificação de procedimentos definidos para garantia de independência, bem como procedimentos de consulta que permitem clarificar quaisquer dúvidas de independência suscitadas pelos colaboradores no âmbito das suas relações pessoais e profissionais e análise de situações que possam ser consideradas potenciais violações de independência, existindo uma política de atuação disciplinar adequada a estas situações.

## Rotação de Partners

Por forma a garantir o cumprimento das políticas e regras de independência aplicáveis em termos de rotação de Partners responsáveis por trabalhos de auditoria, está estabelecido um controlo anual dos requisitos de rotação dos referidos Partners. No caso dos sócios responsáveis pela auditoria a entidades de interesse público na União Europeia a rotação é obrigatória ao fim de um período máximo de sete anos, não voltando a intervir nessa auditoria antes de decorridos 3 anos após a cessação das suas funções. Para as restantes entidades a rotação é obrigatória ao fim de um período de dez anos.

Com base nas evidências obtidas através do sistema interno de controlo de qualidade, podemos confirmar que as políticas e regras de independência se encontram adequadamente implementadas, sendo adotadas medidas corretivas adequadas para eventuais exceções identificadas.

# Gestão do capital humano e práticas de formação

Os sócios e colaboradores que trabalham na PwC-SROC contribuem para o sucesso da firma e por isso representam um valor único e diferenciador ao nível das relações que criamos com os clientes e na qualidade dos trabalhos que entregamos diariamente.

As políticas da empresa ao nível do Capital Humano têm por objetivo recrutar, formar e reter as melhores pessoas que possam prestar um serviço de qualidade e excelência.



## Recrutamento e Seleção

A PwC-SROC protagoniza anualmente um elevado investimento em recrutamento de variados perfis com diferentes níveis de senioridade, que vão desde os jovens graduados aos profissionais experientes e altamente qualificados, com os quais todos os anos reforça os seus quadros de colaboradores.

Apesar do crescente foco no reforço das equipas com profissionais experientes que permitem uma maior rapidez na adaptação às exigências dos mercados e maior diversificação da oferta de serviços, o recrutamento de jovens profissionais recém graduados continua a ser o processo de recrutamento que maior representatividade e volume aporta à PwC-SROC comparativamente com o número total de contratações de novos profissionais.

Neste sentido, a PwC-SROC desenvolve programas específicos de atração e captação de jovens talentos disponíveis a ingressar no mercado de trabalho, através da realização de atividades direcionadas e específicas (campanhas promocionais, workshops, palestras, conferências, jobshops, etc) e de parcerias com os principais players formativos ao nível da esfera nacional e europeia da educação superior - universidades e institutos particulares de formação superior -, apostando não só numa forte presença e divulgação da marca nestes targets, como também na construção de um conceito de “Employer Branding” cada vez mais sustentado e sustentável.

As áreas de formação mais procuradas pela PwC-SROC nos jovens profissionais recentemente formados/graduados, são as áreas detentoras de maior cariz económico, financeiro, jurídico-fiscal e tecnológico, pois são também aquelas que oferecem uma maior amplitude e transversalidade ao nível da integração nas áreas de negócio e da panóplia de serviços que a PwC-SROC oferece.

Os candidatos que pretendam iniciar o processo de Recrutamento & Seleção da PwC-SROC podem conhecer todas as oportunidades existentes no momento através da consulta do site oficial, que é atualizado regularmente (na secção de carreiras), ou através do acompanhamento da nossa atividade nas redes sociais, ou ainda, em alternativa, através da navegação nas plataformas das universidades que servem e são utilizadas especificamente para este efeito de divulgação de oportunidades de recrutamento. Em todos estes meios, é ainda divulgada um conjunto de informação adicional relativa a cada um dos processos, bem como os contactos da equipa de recrutamento e seleção da PwC-SROC.

Assim, todos os processos de Recrutamento e Seleção assentam num conjunto de metodologias e instrumentos de avaliação e seleção, que variam consoante os requisitos da vaga em aberto e do perfil mais adequado às exigências da função em apreço.

Todos os processos de seleção de candidatos são desenvolvidos com base num modelo de competências designado “PwC Professional” que especifica níveis de desenvolvimento distintos para cada um dos seus cinco atributos basilares: “Liderança”, “Relacionamento”, “Visão de Negócio”, “Visão Global” e “Competências Técnicas”, e que permite a avaliação destes atributos em diferentes circunstâncias e fases de seleção.

Todas as fases do processo de seleção são de carácter eliminatório, e em todas elas existe a obtenção de *feedback* por parte do candidato, relativo ao resultado da apreciação da sua performance.

Numa primeira fase, são aplicadas baterias de testes psicotécnicos que permitem aferir aptidões, preferências motivacionais, interesses e características pessoais, avaliando assim áreas de convergência entre os perfis dos candidatos e as áreas de negócio onde potencialmente desempenharão as suas funções.

Seguidamente, e no caso de perfis com menor nível de senioridade, a performance dos candidatos é avaliada em contexto de grupo face aos pares, no decorrer do desenvolvimento de um *Assessment Centre* preparado com atividades diversificadas, as quais obrigam à extrapolação de papéis alternantes conforme cada um dos momentos de avaliação.

Nas últimas fases dos processos de seleção, em que a metodologia utilizada pressupõe um maior aprofundamento da individualidade do potencial futuro colaborador, a metodologia privilegiada estipula a realização de entrevistas de carácter exploratório que permitem validar o alinhamento dos perfis e a adequação dos candidatos ao modelo de competências “PwC Professional”, podendo culminar, no caso de um parecer final favorável, na realização de um convite aos novos profissionais para integrar a PwC-SROC.

Após a aceitação da nossa proposta por parte do candidato, todo o seu processo de integração e admissão começa a ser preparado, sendo efetuado um acompanhamento especializado e personalizado que antecede a sua entrada na PwC-SROC, intensifica-se no período exato do seu acolhimento, e repercute-se ao longo do seu desenvolvimento profissional e evolução na carreira, através do planeamento individualizado de cada um dos projetos que permite a alocação de equipas de acordo com a sua especialização e conhecimento setorial. Estas asseguram a colocação em prática dos nossos valores culturais de trabalho em equipa, excelência e liderança, e a realização e entrega dos trabalhos ao cliente com total segurança no cumprimento dos elevados padrões éticos, de qualidade, rigor e independência da PwC-SROC.

Ao longo de todos os processos de seleção, existem vários intervenientes que usufruem da oportunidade de interagir com os candidatos em diferentes momentos de avaliação/seleção, recolhendo material e evidências que sustentem as suas apreciações e validem as suas considerações sobre um parecer com maior ou menor favorabilidade, e que se pode traduzir numa não continuidade do candidato em processo ou num avanço para uma próxima fase de seleção.

Todos os intervenientes no processo de seleção, desde a equipa de recrutamento da PwC-SROC aos técnicos e responsáveis das áreas de negócio, e que assumem papéis de avaliadores sendo parte decisória integrante neste processo, recebem formação e *coaching* especializado, primeiramente em avaliação de candidatos com base no modelo de competências PwC Professional, e posteriormente nas metodologias e materiais de seleção mais adequados e escolhidos para o processo em causa.

Todo o processo é documentado, arquivado e devidamente comunicado refletindo uma total transparência nas práticas e políticas da firma.

Todos os profissionais admitidos são informados sobre o Código de Conduta da firma, comprometendo-se a atuar de acordo com o mesmo e a cumprir com todas as normas e regras inerentes à Política de Independência praticada e seguida pela firma.

### Gestão do Desempenho

O PC&D (Performance Coaching & Development) é o sistema e o conjunto de processos que compreende toda a política de Gestão do Desempenho da Firma. O objetivo prende-se com a construção de uma Cultura de *Coaching* e de Desenvolvimento na PwC-SROC.

O processo de gestão de desempenho dos Colaboradores inicia-se com a definição de um plano de desenvolvimento individual que se divide num conjunto de objetivos quantitativos e qualitativos, sendo os mesmos traçados em conjunto entre o Colaborador e o seu Avaliador, garantindo assim, clareza na forma como os objetivos de desempenho são definidos, bem como nos papéis e responsabilidades de cada um dos intervenientes no processo.

Ao longo do ano, vão sendo realizadas avaliações para cada trabalho/projeto, que pretendem avaliar e acompanhar os trabalhos e o desenvolvimento das competências da *Framework* Internacional de Carreira da PwC – PwC Professional, assente nos seguintes atributos - “Liderança”, “Relacionamento”, “Visão de Negócio”, “Visão Global” e “Competências Técnicas”.

O PwC Professional descreve a forma de atuação de um profissional PwC, definindo quem precisamos de ser e quais as competências críticas para a entrega de uma verdadeira *PwC Experience*.

No final do processo de Gestão do Desempenho, são organizados e realizados comités de avaliação que pretendem analisar o contributo e o valor acrescentado de cada Colaborador para o desempenho global da firma.

Nestes comités, são também revistas as propostas de promoção para os profissionais que contribuíram de forma excepcional para os resultados da PwC-SROC, cumprindo e superando os objetivos inicialmente definidos no seu plano de desenvolvimento.

Este processo permite uma abordagem transparente, coerente e transversal na PwC-SROC na gestão do seu desempenho, promovendo uma Cultura de *Coaching* que encoraja os Colaboradores a assumirem a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento e potencial em todas as dimensões, tanto no seu papel atual como no seu papel futuro.

Nesta Cultura de *Coaching* é importante destacar o *Coaching de Performance* que pretende rever e acompanhar o desempenho individual do Colaborador durante o Ciclo de Avaliação de Desempenho e o *Coaching de Desenvolvimento* que apoia o Colaborador relativamente à sua progressão, motivação e aspirações futuras.

O PC&D (Performance Coaching & Development) é o sistema e o conjunto de processos que compreende toda a política de Gestão do Desempenho da Firma.

## Políticas e práticas de formação contínua

### Enquadramento

A gestão da formação e o desenvolvimento dos profissionais da PwC-SROC é assegurada pela Universidade Corporativa da PwC, garantindo que todos têm as competências necessárias para manter um alto nível de desempenho e uma atualização permanente dos seus conhecimentos, face às mudanças que ocorrem no mercado e nos clientes.

Na nossa plataforma tecnológica de gestão da formação (*Learning Management System - LMS*) é registada a formação efetuada por cada colaborador e sócio, permitindo a monitorização e controlo dos programas de formação em sala e *e-learning*s.

Ao longo da carreira profissional os nossos colaboradores têm um plano de formação contínuo, revisto anualmente, que tem em conta o desenvolvimento individual, a gestão de talento, a carreira e as necessidades das várias áreas de negócio, em consonância com as orientações estratégicas da firma em matéria de Capital Humano e das políticas de formação nacionais e internacionais.

O nosso modelo de formação (70:20:10) assenta numa diversidade de perspetivas e possibilidades que não se esgotam na aprendizagem formal. Deste modo, os nossos programas de formação contemplam diversos cursos em sala, *e-learning*s promovidos pela Network PwC, o recurso à aprendizagem *on-the-job*, ao *coaching* e ao *feedback* de colegas e chefias, fomentando-se assim a responsabilidade pessoal pela formação contínua, pela auto-formação e pela aprendizagem através das pessoas mais experientes.

As ações de formação locais em sala são realizadas por profissionais seniores da PwC-SROC que detém as competências e aptidão pedagógica necessária para desenhar os programas e transmitir os conhecimentos.

Os nossos cursos e programas de aprendizagem são sujeitos a uma avaliação por parte dos participantes, para medir o grau de satisfação e eficácia da formação.

### Programa formativo

O nosso plano anual de formação, de julho a junho de cada ano, está estruturado por categorias e áreas de negócio e inclui os seguintes programas e atividades:

- Formação de acolhimento (Programa de *Onboarding*) aos novos colaboradores sobre valores, ética, gestão de risco, independência, ferramentas e práticas da firma. Esta formação em sala é complementada por todo um conjunto de *e-learning*s obrigatórios;
- Desenvolvimento de competências técnicas, tendo em conta as especificidades de cada linha de serviço, das várias indústrias e dos trabalhos onde os profissionais estão envolvidos, nomeadamente em práticas e metodologias de auditoria, contabilidade, fiscalidade e legislação diversa;
- Programas comportamentais que acompanham os colaboradores ao longo da sua carreira e que visam o desenvolvimento de competências de trabalho em equipa, comunicação, liderança, *coaching* entre outras;
- Formação em ferramentas informáticas, tais como, AURA e outros sistemas informáticos da PwC;
- Reuniões técnicas de equipas, sobre temas atuais e específicos, cujo objetivo é a partilha de conhecimentos e experiências por parte de profissionais mais experientes;
- Participação em ações promovidas por entidades externas, nomeadamente pela OROC ou por outros organismos profissionais, sempre que o conteúdo de tal formação seja relevante para a atualização e reforço de conhecimentos inerentes à função e às atividades dos nossos clientes;
- Programas de formação internacional, para o desenvolvimento de competências técnicas, liderança ou de negócio e conhecimento das metodologias e práticas internacionais da PwC e do mercado;

- Participação em mestrados, pós-graduações, MBA's ou similares que se enquadrem na estratégia do negócio. A PwC procura estabelecer parcerias com as Universidades e apoia os colaboradores interessados. A Pós-Graduação em Fiscalidade, entre a PwC e a Faculdade de Direito da UCP é um exemplo dessa colaboração protocolada;
- Para os colaboradores que pretendam o acesso à profissão de ROC a firma tem uma política de apoio que incentiva a frequência no curso de preparação para ROC e a realização dos exames, bem como atribuição de patronos da PwC-SROC para o estágio de ROC e respetivo apoio financeiro;
- Participação no *Tax Summer School* que resulta da parceria entre a PwC e a "Católica Global School of Law" com dois programas: *Value-Added Tax* e *Transfer Pricing*;
- Acesso à realização de *e-learning*s e vídeos sobre diversas matérias, produzidos pela nossa *Network*, os quais se encontram alojados na plataforma LMS e no nosso portal interno;

**No ano de 2016 o volume de formação da PwC-SROC foi de 51.825 horas.**



### Requisitos mínimos de formação profissional contínua

A PwC-SROC disponibiliza um programa curricular para todos os colaboradores e sócios afetos a atividade de auditoria que suporta o desenvolvimento de competências exigidas para o cumprimento da função e qualidade do serviço.

O curriculum compreende programas mandatórios e um conjunto de cursos opcionais para responder à especificidade do negócio e às necessidades identificadas nas diferentes categorias profissionais.

A PwC-SROC adotou a norma “Education Standard for Professional Accountants”, IES 7, emitida pelo IFAC, desde 1 de janeiro de 2014, que estabelece um mínimo de formação anual obrigatório para todos os profissionais de auditoria.

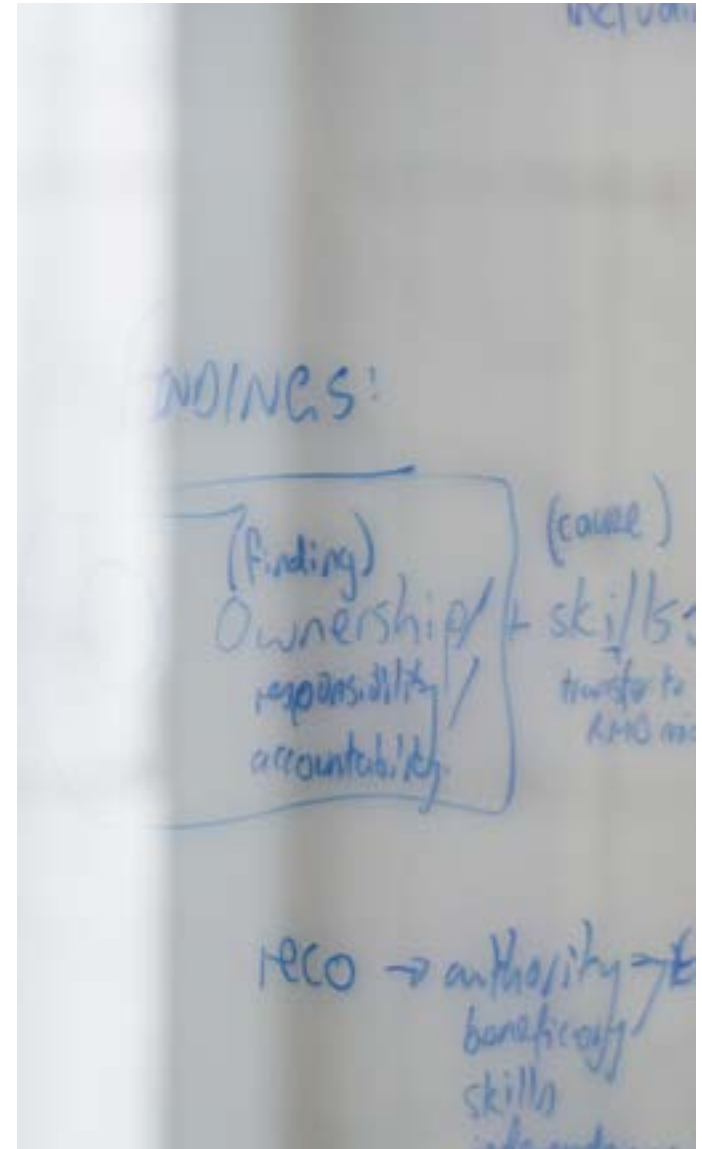
Em consonância com a IES 7 estes profissionais devem ter um mínimo de horas de formação, de acordo com os seguintes requisitos:

- completar pelo menos 120 horas de formação em atividades de desenvolvimento profissional em cada triénio, sendo que 60 horas devem ser certificadas;
- completar pelo menos 20 horas em cada ano.

No sentido de assegurar o mínimo de horas de formação requerido para cada colaborador e sócio é efetuado um relatório bianual com o volume de formação, de forma a analisar a execução da IES 7 e agir em conformidade com esta diretriz internacional.

Para dar cumprimento ao estipulado no Regulamento de Formação Profissional dos Revisores Oficiais de Contas aprovado pela Assembleia Geral da OROC, a PwC-SROC promove a formação profissional contínua dos Revisores Oficiais de Contas facilitando uma permanente atualização em matérias de natureza técnica (nomeadamente em auditoria, contabilidade, fiscalidade e direito) e deontológica e outras conexas ou relacionadas com a atividade dos Revisores Oficiais de Contas.

*A formação profissional contínua é da responsabilidade de cada Revisor Oficial de Contas, o qual tem a obrigatoriedade de realizar, em cada triénio, um mínimo de 60 créditos que correspondem a 120 horas de formação, com um mínimo de 6 horas por ano, A Universidade Corporativa em estreita colaboração com os Revisores Oficiais de Contas mantém atualizado um mapa com os créditos de formação obtidos para todos os Revisores Oficiais de Contas garantindo a conformidade com os requisitos acima referidos.*



# Compromisso com uma liderança responsável

Na PwC entendemos a responsabilidade corporativa como uma conjugação de quatro áreas, relativamente às quais definimos objetivos e uma estratégia para os atingir.

Os esforços desenvolvidos em cada um destes quatro quadrantes estão ligados ao objetivo global de fornecer aos nossos clientes e pessoas, através das nossas ações e comportamentos, uma “PwC Experience”, em alinhamento com os valores da PwC e com base no trabalho de equipa, de excelência e de liderança.

Criámos um conjunto de compromissos, na área de responsabilidade corporativa, que permitiram que a network de firmas PwC pudesse adotar, de igual forma, uma estratégia global sob o lema “Part of it”:

A diversidade e solidez das nossas competências, a possibilidade de termos equipas “globais” e o facto de conseguirmos reunir vários stakeholders, colocam-nos na posição ideal para ajudar as empresas com quem trabalhamos a melhor se adaptarem às tendências mundiais e a fazermos o mesmo enquanto membros da rede PwC.



No nosso relatório anual de responsabilidade corporativa, apresentamos alguns dos resultados alcançados no último ano fiscal\*:

## Mercado

- Participação efetiva na dinamização do cluster do mar, através de vários debates.
- Iniciativas com os principais órgãos de comunicação social para promoção do debate de tópicos económicos da atualidade.
- Realização de diversos estudos de cariz analítico com impacto potencial nas decisões económico-sociais de diferentes entidades.

## Pessoas

- De acordo com o survey interno de satisfação, cerca de 86% dos colaboradores sentem orgulho em trabalhar na PwC.
- Um total de 56.484 horas de formação fornecidas aos nossos colaboradores durante o FY16\*.

## Comunidade

- Mais de 1.820 horas de trabalho pro-bono.
- Mecenias da Faculdade de Economia do Porto.
- Associados da EGP – Porto Business School e da AESE.
- Associados do Grace.
- Associados da EPIS – Empresários pela Inclusão Social.
- Associados do BCSD Portugal – Conselho Empresarial para o Desempenho Sustentável.
- Mecenias da Fundação Gulbenkian.
- Mecenias da Casa da Música.
- Mecenias da Fundação Serralves.
- Parceiro do Porto Futuro.

## Ambiente

- 11% de redução na produção de resíduos face ao FY15.

**part of it:**  
PwC é parte da solução face aos desafios de um negócio responsável.

**Gerimos através de:**

- níveis de liderança e de maturidade.

**Queremos:**

- ser um catalisador da mudança;
- agir de forma correta.

**Focamo-nos em:**

- negócio responsável;
- pessoas, diversidade & inclusão;
- compromisso ambiental;
- compromisso com a comunidade.

\*O ano em referência utilizado no relatório de responsabilidade corporativa da PwC, para o FY16, corresponde ao período entre 1 de julho de 2015 e 30 de junho de 2016.

### Os nossos compromissos internacionais

Na PwC acreditamos que a participação em iniciativas globais pode ajudar a impulsionar, de forma significativa, a agenda de sustentabilidade. É por isso que estabelecemos parcerias com os seguintes parceiros:



# Informação financeira

## Análise do volume de negócios em 2017 (valores em euros):

	PwC e Associados SROC	Outras	Totais
a) revisão legal a EIP	9,797,828	-	9,797,828
b) revisão legal e auditoria a outras entidades	16,074,507	7,632,134	23,706,642
c) outros serviços EIP	5,135,435	7,189,687	12,325,121
d) outros serviços entidades auditadas	4,533,545	9,680,311	14,213,857
e) outros serviços entidades não auditadas	9,542,578	21,916,542	31,459,120
<b>TOTAL</b>	<b>45,083,893</b>	<b>46,418,674</b>	<b>91,502,568</b>

Os valores dos serviços prestados, incluem as despesas faturadas a clientes, mas estão expurgados da faturação entre as sociedades que constituem a rede da PwC Portugal.

# Bases de remuneração dos Partners

Os Partners são remunerados em função dos resultados apurados. A determinação dos valores finais é feita pelo TLT, após terem sido encerradas as contas do ano financeiro e após ter sido concluído o processo de avaliação do desempenho individual. Este processo é sujeito a revisão pelo Governance and Supervisory Board (GSB).

As remunerações individuais são compostas por três componentes:

- uma componente correspondente ao grau de responsabilidade das funções atribuídas;
- uma segunda componente relativa à avaliação do desempenho anual; e
- por último, uma terceira componente, que reflete o grau de rentabilidade da Firma e o montante de capital que o partner tem investido na mesma.

A avaliação do desempenho depende do grau de cumprimento de variáveis qualitativas e quantitativas, as quais são definidas tendo em conta as funções desempenhada pelo partner.

Os principais fatores avaliados incluem: (i) a gestão do negócio da Firma, tal como o volume de receitas gerado, o valor de investimento em clientes, a rentabilidade do negócio e a complexidade dos trabalhos geridos; (ii) a gestão interna da Firma, no caso de o partner ter funções atribuídas de gestão interna da Firma; e (iii) as competências comportamentais, onde se inserem as capacidades técnicas, a gestão das relações internas e externas, a criação de valor e a gestão de pessoas.

A avaliação dos Partners responsáveis pela condução de trabalhos de auditoria exclui a apreciação de eventuais prestações de outros serviços aos seus clientes de auditoria. Cada partner tem o direito de aceder à informação relativa à remuneração dos demais Partners.

**Lisboa, 29 de abril de 2017**  
PricewaterhouseCoopers & Associados - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda. representada por



**José Manuel Bernardo**



# Anexo I | Lista de entidades de interesse público

ABARCA - Companhia de Seguros, SA	Fundo de Capital de Risco Armilar Venture Partners III	Jerónimo Martins, SGPS, SA
Aegon Santander Portugal Não Vida - Companhia de Seguros, SA	Fundo de Capital de Risco Armilar Venture Partners Inovação e Internacionalização	Lisgráfica Impressão e Artes Gráficas, SA
Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA	Fundo de Capital de Risco BES PME Capital Growth	Lusitano Mortgage 1 FTC
Aljardi SGPS, Lda.	Fundo de Capital de Risco Blue Catching	Martifer SGPS, SA
APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA	Fundo de Capital de Risco F-HITEC	Maxirent - Fundo de Investimento Imobiliário Fechado
Armilar Venture Partners Sociedade de Capital de Risco SA	Fundo de Capital de Risco ISTART I	Metro do Porto, S.A.
Atlantes Mortgage 1 FTC	Fundo de Capital de Risco Revitalizar Sul	Novo Banco dos Açores, SA
Banco Bai Europa, SA	Fundo de Investimento Imobiliário Imocar - Fundo de Investimento Imobiliário Fechado	Novo Banco, SA
Banco Credibom, SA	Fundo de Pensões Aberto Eurovida Reforma Rendimento	Office Park Expo - Fundo de Investimento Imobiliário Fechado
Banco de Investimento Global, SA	Fundo de Pensões Aberto Eurovida Reforma Valor	Onetier Partners SCR, S.A.
Banco Madasant - Sociedade Unipessoal, S.A	Fundo de Pensões Aberto Open	Orey Financial - Instituição Financeira de Crédito, SA
Banco Popular Portugal, SA	Fundo de Pensões Aberto Zurich Vida Empresas	Oxycapital Mezzanine Fund - Fundo de Capital de Risco, SA
Banco Santander Consumer Portugal, S.A	Fundo de Pensões Banco Popular	Popular Seguros - Companhia de Seguros, SA
Banco Santander Totta, S.A.	Fundo de Pensões BES	Prime Value-Fundo Especial de Investimento Imobiliário Fechado
Banif - Banco de Investimento, SA	Fundo de Pensões CA Reforma Garantida	SAG Gest - Soluções Automóvel Globais, SGPS, SA
Banif - Banco Internacional do Funchal, SA	Fundo de Pensões CA Reforma Mais	Sagasta Finance - STC, SA
BEST - Banco Eletrónico de Serviços Total, SA	Fundo de Pensões CA Reforma Segura	Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, S.A.
BNI - Banco de Negócios Internacional (Europa), SA	Fundo de Pensões CA Reforma Tranquila	Santander Totta SGPS, S.A.
Bright Ventures Capital SCR, SA	Fundo de Pensões Crédito Agrícola	SC1 - Fundo de Capital de Risco
Brisa Concessão Rodoviária, SA	Fundo de Pensões de Eurospuma	Semapa - Sociedade de Investimento e Gestão SGPS, SA
Caixa Central - Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, CRL	Fundo de Pensões do Banque Privée Edmond de Rothschild Europe - Sucursal Portuguesa	Sociedade Comercial Orey Antunes, SA
Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo	Fundo de Pensões Zurich Vida	Sonae Capital SGPS, SA
Capital Criativo - Sociedade Capital Risco, SA	Fundo de Valores e Investimentos Prediais - Vip	Sonae Industria, SGPS, SA
Colinvest - Fundo Especial de investimento Imobiliário Fechado	Galp Energia SGPS, SA	Sonaecom, SGPS, SA
Corticeira Amorim SGPS	Gamma - Sociedade de Titularização de Créditos, SA	Sport Lisboa e Benfica - Futebol, SAD
Crédito Agrícola Seguros - Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA	GNB - Companhia de Seguros Vida, SA (ex- BES Vida)	Sporting Clube de Portugal - Futebol, SAD
Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA	GNB - Sociedade Gestora de Patrimónios, SA	Sumol+Compal, SA
Crédito Agrícola, SGPS, SA	Hipototta No. 1 FTC	Tagus - STC, SA
Empordef- Empresa Portuguesa de Defesa SGPS, SA	Hipototta No. 4 FTC	Tau Capital, Sociedade de Capital de Risco, SA
Espírito Santo Fundo de Pensões GES	Hipototta No. 5 FTC	The Navigator Company, SA
Eurovida Companhia de Seguros de Vida, SA	IBERIA - Fundo Especial de Investimento Imobiliário Fechado	Toyota Caetano Portugal, SA
Fundo Capital de Risco Capital Criativo I	Ibersol, SGPS, SA	Zurich Companhia de Seguros Vida, SA
Fundo de Capital de Risco Armilar Venture Partners II	Imolux - Fundo Especial de Investimento Imobiliário Fechado	



Visite-nos nas redes sociais

