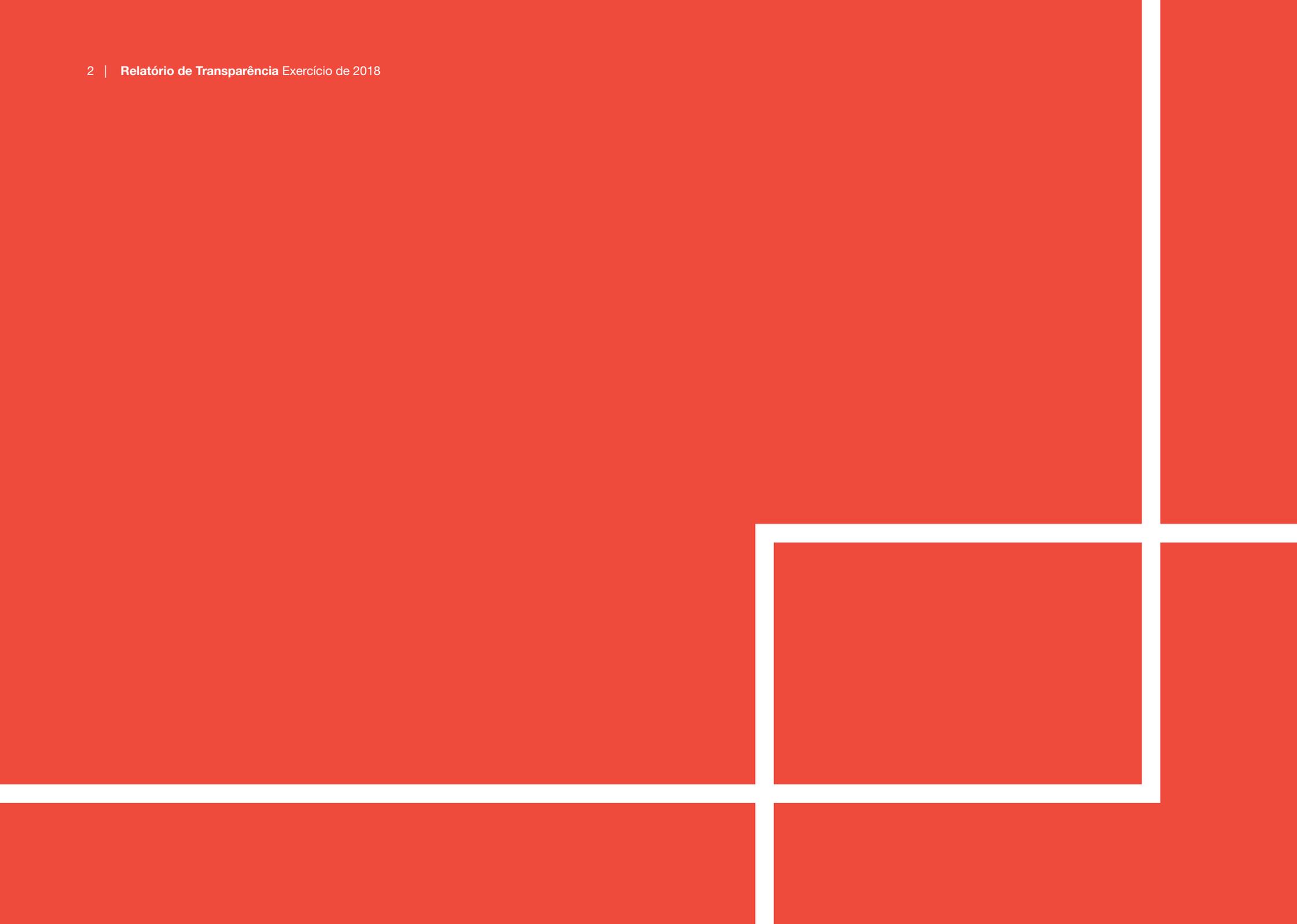




Relatório de transparência

Exercício 2018



Índice



Mensagem do TSP
04



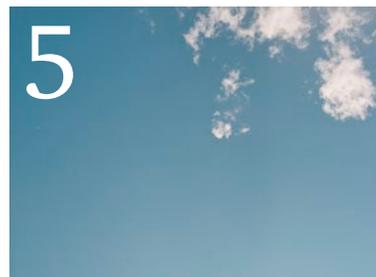
Estrutura jurídica
6



Relações com a rede
8



Estrutura de governação
10



Sistema de controlo interno
12



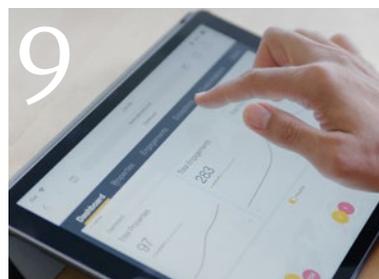
Políticas de independência
22



Políticas de formação & Gestão
do Capital Humano
24



Base remuneratória dos Sócios
da PwC SROC
30



Informações financeiras
31



Responsabilidade Corporativa
32



José Manuel Bernardo
Territory Senior Partner

01. Mensagem do TSP

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

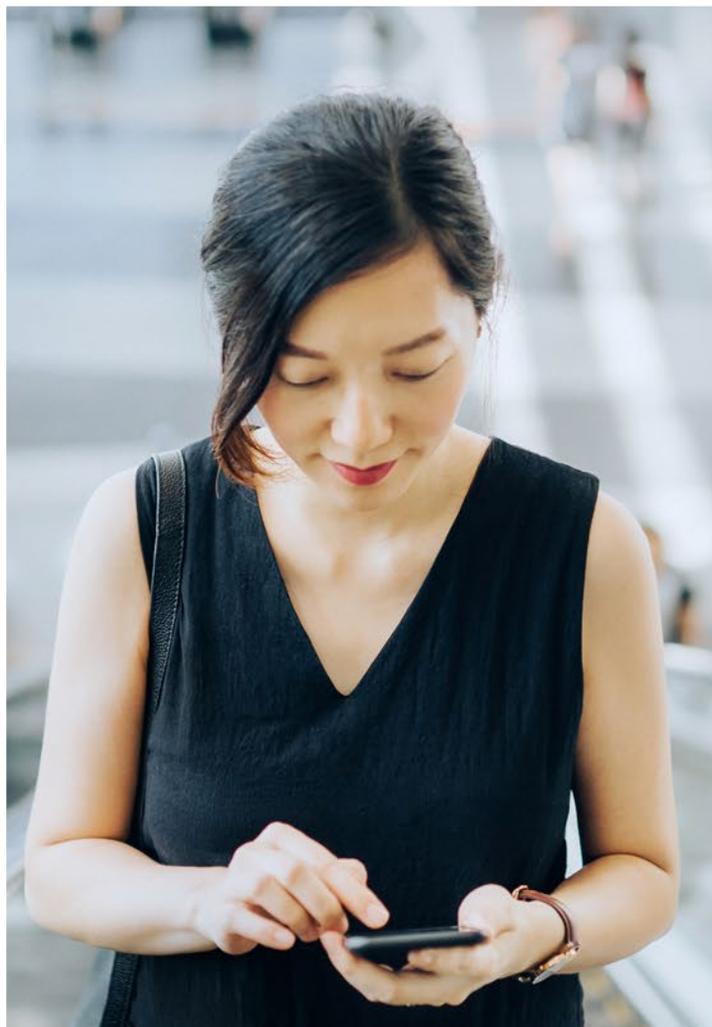
Entendemos, contudo, que não basta assegurar o desenvolvimento das nossas pessoas e a prestação de serviços de qualidade, que sejam úteis para o mercado. Devemos também ser capazes de gerar um impacto positivo na sociedade.

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 pro-bono a diversas organizações sem fins lucrativos, do voluntariado de competências e do apoio a diversas organizações ligadas à educação e à cultura, em Portugal e nos diversos países onde operamos.

O nosso negócio tem um propósito claro: criar confiança na relação com o mercado e contribuir para a resolução de problemas importantes e 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 acrescentar 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.

José Manuel Bernardo,
Territory Senior Partner



02. Estrutura jurídica

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, constituída ao abrigo da lei portuguesa, exercendo a sua atividade em cumprimento das disposições legais imperativas e dos seus estatutos, bem como da demais regulamentação técnica aplicável.

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 2018, o capital social da PwC-SROC, ascendia a 314.000 euros, detido em 62,58% por 22 sócios ROC e 37,42% por 9 sócios não-ROC, identificados abaixo. Os direitos de voto são proporcionais ao valor nominal das quotas.





Sócios ROC

- Ana Maria Ávila de Oliveira Lopes Bertão, ROC nº 902
- 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
- Cláudia Sofia Parente Gonçalves da Palma, ROC nº 1853
- 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 de Azevedo Barroso, 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
- Isabel Maria 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
- Jorge Manuel Sancho Figueiredo
- Leendert Verschoor
- Maria Antónia Leite da Silva Torres Gonçalves
- Patrique Berdion da Cunha Fernandes
- Luís Miguel Pedro Boquinhas
- Ricardo Luís Ferreira Dinis Santos
- Rosa Branca Pinto Areias
- Susana Maria Afonso Claro

03. Relações com a 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 158 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.

PwC no Mundo

250.930 
colaboradores

158 
países

721 
escritórios


+5%
107.691
profissionais alocados
à prática de Auditoria


+700
especialistas em
sustentabilidade
em **+60**
territórios

 **Representação feminina
na força de trabalho:**
20% Partners
(19% em 2017)
49% *New Joiners*
(48% em 2017)



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:

- 1 Identificar**
o espectro de oportunidades de mercado e desenvolver as correspondentes estratégias.
- 2 Fortalecer**
a malha de serviços prestados, bem como as competências e o conhecimento acumulado.
- 3 Promover**
a marca PwC.
- 4 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.

Para além da PwC-SROC, a rede da PwC Portugal é constituída pelas seguintes firmas:

PricewaterhouseCoopers / AG – Assessoria de Gestão, Lda (“PwC-AG”)

Prestação de serviços de assessoria de Gestão

PricewaterhouseCoopers / MFAS – Management, Finance & Accounting Services, Lda. (“PwC- MFAS”)

Prestação de serviços de assessoria contabilística

PricewaterhouseCoopers Angola, Lda

Prestação de serviços de auditoria, assessoria fiscal e consultoria de gestão em Angola

A PwC-SROC partilha certas infra-estruturas (instalações, infraestrutura de dados e comunicações), bem como diversos serviços de apoio e, em menor escala, recursos técnicos, com as sociedades portuguesas acima referidas e ainda a sociedade de direito angolano PricewaterhouseCoopers Angola, Lda., todas estas firmas-membro da PwCIL.

Apresentamos no **Anexo I**, uma lista com o nome de todos os Revisores Oficiais de Contas contratados ao abrigo da alínea c) do N.º1 do artigo 49.º do Estatuto dos Revisores Oficiais de Contas.

04. Estrutura de governação

Nos termos do respetivo estatuto, o órgão deliberativo da PwC-SROC é a respetiva Assembleia Geral de Sócios.

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 gerentes Revisores Oficiais de Contas.

A 31 de dezembro de 2018, a gerência da sociedade era exercida pelos seguintes sócios:

- Ana Maria Ávila de Oliveira Lopes Bertão
- António Jaime Carvalho Esteves
- António Joaquim Brochado Correia
- Aurélio Adriano Rangel Amado
- Carlos José Figueiredo Rodrigues
- Carlos Manuel Sim Sim Maia
- Cláudia Sofia Parente Gonçalves da Palma
- Hermínio António Paulos Afonso
- João Rui Fernandes Ramos
- Joaquim Miguel de 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 do *Territory Leadership Team* (“TLT”)

Compete ao TLT desenvolver e implementar as políticas e estratégias da PwC-SROC.

O TLT É composto por um *Territory Senior Partner* (“TSP”), com mandatos de quatro anos. O TSP, à data de 31 de Dezembro de 2018, é José Manuel Henriques Bernardo.



Territory Leadership Team (“TLT”)

Compete ao TLT desenvolver e implementar as políticas e estratégias da PwC-SROC.

É composto por um *Territory Senior Partner* (“TSP”), com mandatos de quatro anos. O TLT, à data de 31 de Dezembro de 2018, 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

E um membro não executivo:

- Jorge Manuel Santos Costa



05. Estrutura de governação

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 ao Regime Jurídico de Supervisão de Auditoria, ao Estatuto da OROC e à Norma Internacional Sobre Controlo de Qualidade (ISQC1) “Controlo de Qualidade para Firmas que Executem 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 pelo sistema de controlo de 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 Comissão do Mercado de Valores Mobiliários – CMVM.

O funcionamento do nosso sistema interno de controlo de qualidade é sujeito a revisões por revisores independentes de firmas estrangeiras que integram a rede PwC e pela CMVM.

Responsabilidade da liderança pela qualidade

A atenção constante por parte da liderança é um fator crítico para garantir a realização de trabalhos com elevados padrões de qualidade.

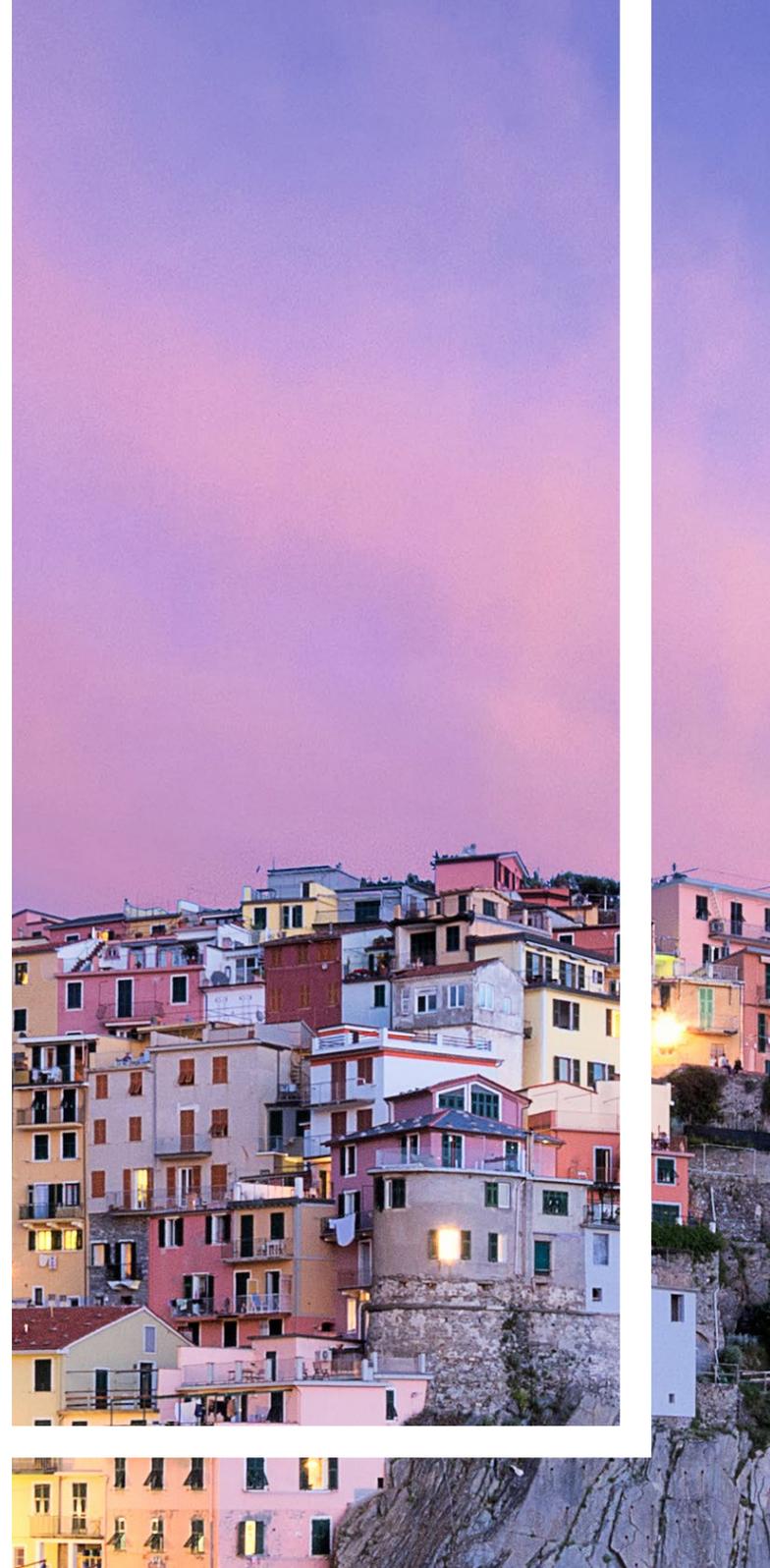
Por esta razão é ao *Territory Senior Partner* que cabe a responsabilidade última pela qualidade na PwC-SROC, sendo também da sua responsabilidade a passagem de uma mensagem consistente e contínua sobre a importância de prestarmos um serviço de elevada qualidade, promovendo valores como a integridade, 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 da 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 – Luis Boquinhas
- 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 Gestão de Risco da Consultadoria - Luís Boquinhas
- 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.



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 de 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.



“... 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.”



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.

Os profissionais da PwC – SROC devem conhecer e compreender as diretrizes do Código de Conduta, mas também os Valores que inspiram a nossa Cultura, 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.

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 verifiquem.

Os nossos valores



Act with Integrity
Atuamos com integridade

Defendemos e falamos com segurança sobre o que é correto e entregamos resultados de elevada qualidade.



Reimagine the possible
Re(imaginamos) o possível

Inovamos e temos uma mente aberta a novas ideias.



Make a difference
Fazemos a diferença

Criamos um impacto positivo nos nossos colegas, clientes e sociedade; através das nossas ações.



Care
Preocupamo-nos com os outros

Fazemos um esforço por entender cada pessoa e reconhecemos o seu valor.



Work Together
Trabalhamos juntos

Colaboramos e partilhamos ideias e conhecimento.

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

Proporcionar

um ambiente de trabalho coerente com os Valores da PwC e o seu Código de Conduta;

Dinamizar

a interligação destes princípios com a utilização do PwC Professional¹;

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*.

Procedimentos de aceitação e retenção de clientes

Antes de aceitarmos 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, nomeadamente, entre outros, nas vertentes de:



Independência e eventuais conflitos de interesses



Risco de branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo



Integridade e ética dos responsáveis pela gestão



Ambiente de controlo e risco de negócio



Existência de recursos qualificados em quantidade suficiente para a execução do trabalho

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 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 aquele 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 de aceitação/retenção do cliente ou trabalho (*Acceptance & Continuance – “A&C” e affirm*);
- uma base de dados (*PwC Anti-Money Laundering*) onde está documentado o requerido pelo Regime de Branqueamento de Capitais e do Financiamento ao Terrorismo.

¹PwC 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.

Os procedimentos de “A&C”, “afFirm” 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 “afFirm” 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 Independência 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 a forma como pode ser feito um uso cada vez mais efetivo desta ferramenta.



Política 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.

O processo de consulta inclui entre outros, temas de: auditoria, contabilidade, gestão de risco e independência. Para cada uma das áreas objeto de consulta são assignados consultores com formação apropriada.



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 entidades de interesse público ou a entidades com fatores de risco acrescido, é assignado um sócio experiente como *Quality Review Partner* (QRP). A designação do sócio que desempenha funções de *Quality Review Partner* tem em conta a realização da formação apropriada para o desempenho das funções de QRP, bem como a competência, conhecimento do setor de atividade, disponibilidade e independência do sócio.

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. A metodologia global, satisfazendo os requisitos das Normas Internacionais de Auditoria foi complementada com procedimentos específicos a serem realizados pelo QRP decorrentes do normativo nacional.



Documentação do trabalho

Uma vez concluído o trabalho, a equipa de auditoria terá de arquivar a documentação que lhe está associada, em papel ou incluída 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.



Diferenças de opinião

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

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





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;
- a análise de uma amostra de trabalhos de auditoria e de outros trabalhos de garantia de fiabilidade em que é avaliada a qualidade da sua execução, documentação e cumprimento das normas instituídas.

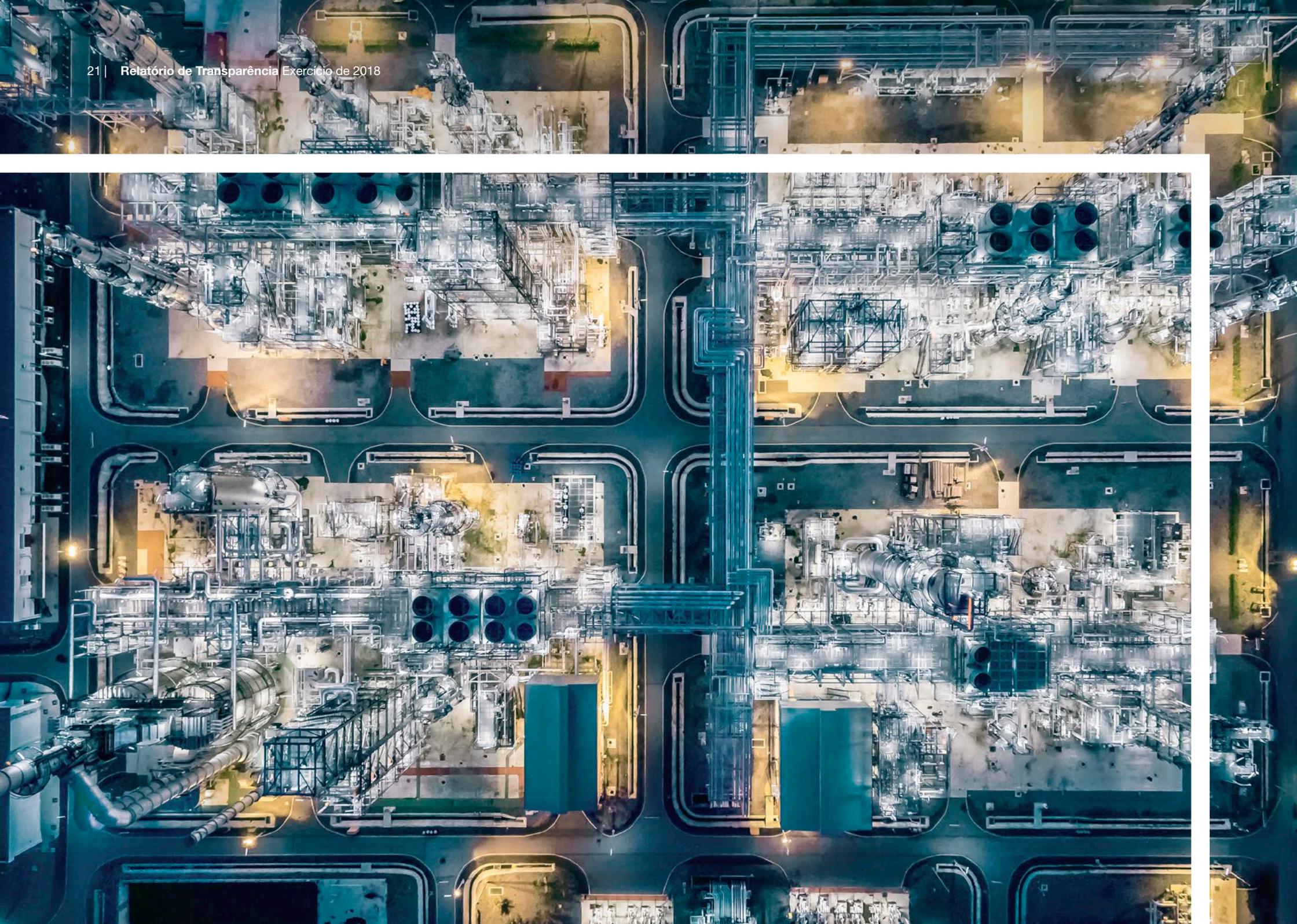
Caso sejam identificadas anomalias, no decurso das revisões referidas, as mesmas são imediatamente analisadas por forma a ser determinada a respetiva causa e ser desenvolvido um plano de ação, sendo também identificado o responsável pela sua implementação e o horizonte temporal necessário para a sua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

Resultados dos controlos de qualidade

O controlo de qualidade externo é assegurado pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) dado que a PricewaterhouseCoopers e Associados, SROC, Lda realiza a revisão legal de contas a entidades de interesse público. A PwC-SROC foi objeto de uma ação de supervisão por parte da CMVM, que compreendeu a realização de um controlo de qualidade horizontal e um controlo de qualidade vertical, entre dezembro de 2017 e fevereiro de 2018, como resultado da referida ação de supervisão, foi emitido um relatório de conclusões preliminares em dezembro de 2018, o qual foi objeto de respostas / comentários pela PwC-SROC, não tendo sido emitido o respetivo relatório final.

Declaração sobre o sistema interno de controlo de qualidade

Procedeu-se à revisão da eficácia do sistema interno de controlo de qualidade em operação em 2018, incluindo a análise das conclusões obtidas nas revisões realizadas pelas equipas intra-território e pela equipa internacional e confirma-se não terem sido identificadas deficiências significativas.



06. Políticas 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. A 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.

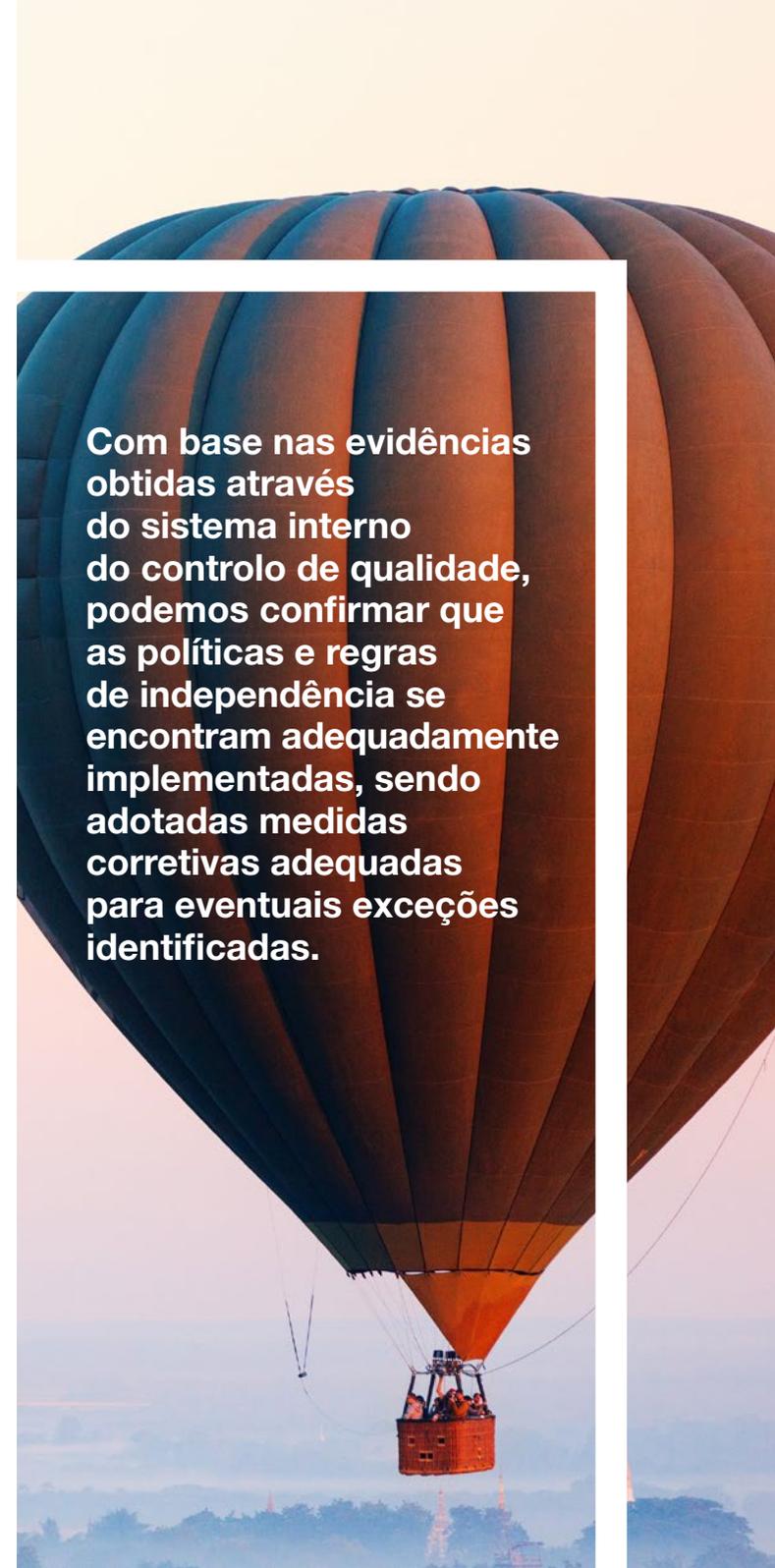
A monitorização da aderência a essas políticas e normas é feita de modo contínuo, por uma equipa especializada, baseada em pilares que são fundamentais:



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.

Com base nas evidências obtidas através do sistema interno do 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.





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 *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 podendo os *Partners* voltar a intervir nessa auditoria antes de decorridos 3 anos após a cessação das suas funções. Para as restantes entidades a rotação ocorre ao fim de um período de dez anos, não podendo os *Partners* voltar a intervir nessa auditoria antes de decorridos 2 anos após a cessação de funções. Relativamente às entidades que não sejam Entidades de Interesse Público, em casos excecionais, devidamente analisados e aprovados, é possível a prorrogação pontual para além dos 10 anos, nomeando um QRP.



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.



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 pelo *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.



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.



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.



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*”).



Rotação de quadros superiores na Revisão Legal das Contas

Relativamente à necessidade de rotação dos quadros superiores envolvidos na Revisão Legal de Contas, encontra-se definido o prazo de 15 anos, sendo que, qualquer situação excecional, em termos de prorrogação, tem de ser avaliada e aprovada pelo Líder de auditoria e *Assurance Risk Management Partner*, mediante análise de cada situação em concreto.



Cultura

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

07. Políticas de formação & Gestão do Capital Humano

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, de forma que estes profissionais possam prestar um serviço de qualidade e excelência.

Recrutamento e Seleção

Com o objetivo de contribuir para o sucesso da firma, a PwC-SROC desenvolve anualmente um elevado investimento no recrutamento de perfis com níveis de senioridade alinhados com as necessidades de mercado e de negócio.

A PwC-SROC investe no recrutamento de profissionais experientes e altamente qualificados, visando a rápida adaptação às exigências do mercado, contudo o recrutamento de jovens recém-licenciados que pretendem iniciar a sua vida profissional representa também um significativo investimento, rondando as 180 contratações anuais.

Neste âmbito, a PwC-SROC tem apostado no desenvolvimento de iniciativas presenciais e direcionadas para os diferentes perfis, com os principais *players* formativos ao nível da esfera nacional e europeia de educação superior, mas também na criação de sinergias e parcerias estratégicas com base anual com estes *players*, através da participação em

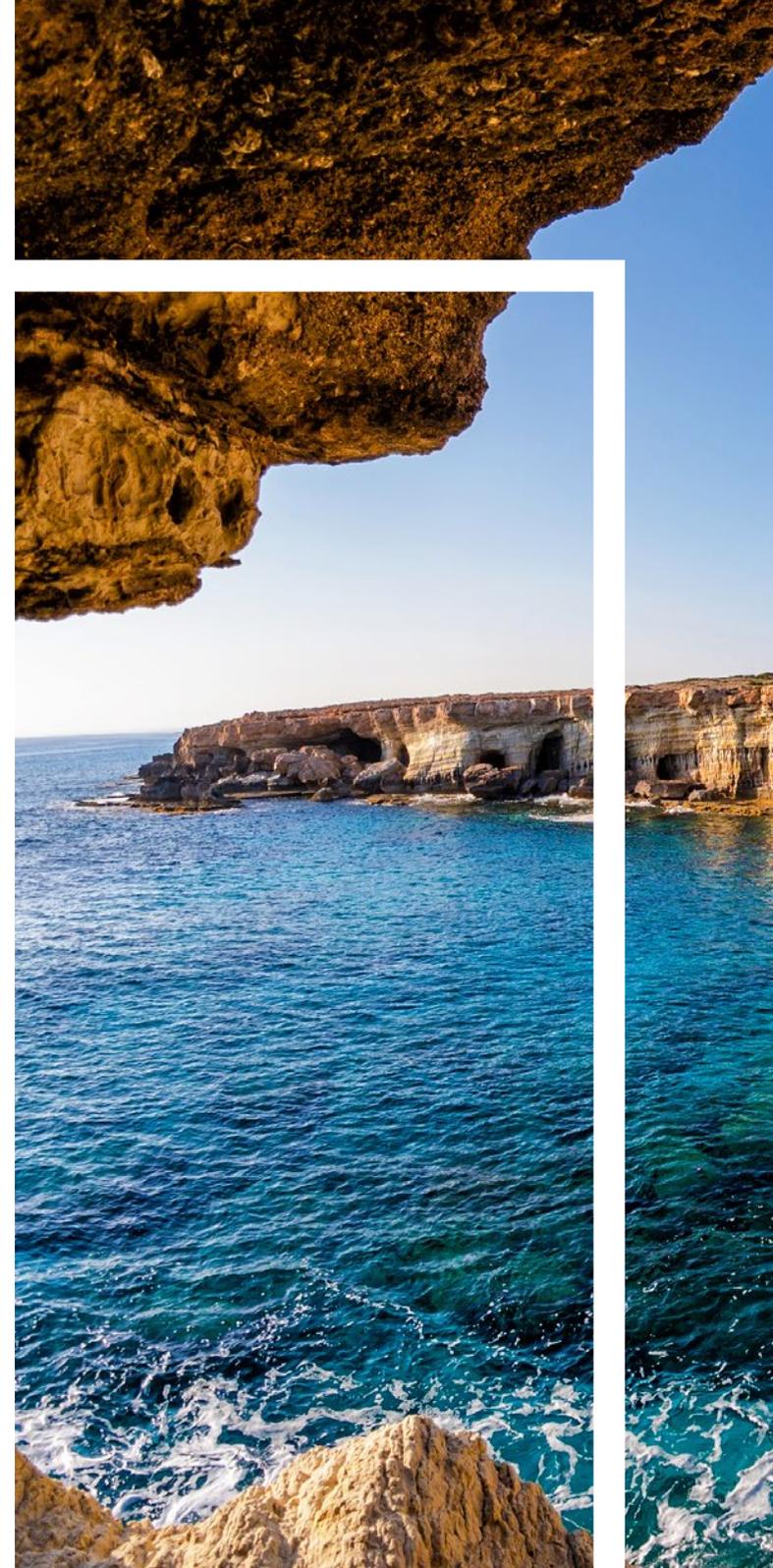
concursos, desenvolvimento de *case studies*, realização de protocolos de estágios, apoio a teses/trabalhos de mestrado, entre outros.

Este posicionamento assenta igualmente na construção e manutenção de um conceito de “*Employer Branding*” que pretende refletir a proposta de valor da empresa (seja a nível de benefícios ou a nível de ambiente de trabalho), isto é, a sua mais valia enquanto *employer of choice*.

Este conceito de “*Employer Branding*”, continua a ser desenvolvido anualmente pela PwC-SROC, através da definição de uma Campanha de Recrutamento atrativa, direcionada e integrada, em que são estruturadas um conjunto de iniciativas relevantes e que, de forma consistente e continuada, permitem que se comunique, externa e internamente, os aspetos mais importantes da identidade da PwC-SROC, nomeadamente o seu propósito organizacional, os seus valores e as suas práticas.

Todos estes aspetos pretendem projetar uma imagem de *good place to work*, e que pretende atrair e reter os melhores talentos para a PwC SROC.

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



Os candidatos que tenham interesse na PwC-SROC e que pretendam iniciar o processo de Recrutamento & Seleção têm a possibilidade de consultar as oportunidades em aberto através do site oficial, na secção Carreiras, ou através do acompanhamento da nossa atividade nas redes sociais, ou ainda, em alternativa, através da navegação nas plataformas das universidades que são utilizadas especificamente para este efeito de divulgação de oportunidades de recrutamento.

Em todos estes meios de comunicação, é disponibilizado um conjunto de informação adicional relativa a cada um dos processos de recrutamento e seleção, bem como os contactos da equipa de recrutamento e seleção da PwC-SROC.

Os processos de Recrutamento e Seleção da PwC-SROC assentam num conjunto de metodologias e instrumentos de avaliação e seleção, de acordo com o modelo de competências designado “PwC Professional” e são desenvolvidos de acordo com os requisitos da vaga em aberto e do perfil mais adequado às exigências da função em apreço.

Todas as fases do processo de seleção têm carácter eliminatório e consistem em três fases:

- aplicação de testes psicotécnicos online que permitem aferir aptidões, preferências motivacionais, interesses e características pessoais;
- avaliação em grupo face aos pares, através da realização de um *Assessment Centre* preparado com atividades diversificadas e revistas anualmente;
- realização de entrevistas individuais de carácter exploratório e que permitem validar o alinhamento dos perfis e a adequação dos candidatos ao modelo de competências “PwC Professional”.

No caso de um parecer final favorável é realizado um convite aos candidatos selecionados para integrarem a 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 e que se pode traduzir numa não continuidade do candidato em processo ou num avanço para uma próxima fase de seleção.

Todos os participantes no processo de seleção, desde a equipa de recrutamento da PwC-SROC aos técnicos e responsáveis das áreas de negócio, que assumem papéis de avaliadores e sendo parte decisória neste processo, recebem formação específica para o efeito, nomeadamente na metodologia e materiais de seleção utilizados, bem como *coaching* ao longo de todo o processo de recrutamento e seleção.

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

Após a aceitação da nossa proposta por parte do candidato, todo o seu processo de integração e admissão começa a ser preparado. A PwC-SROC procura ter uma abordagem holística do *Onboarding*, dado que o processo de acolhimento e integração acompanha o novo colaborador, desde a fase de aceitação da proposta até à sua integração.

No caso dos perfis recém graduados, são ainda realizadas diversas atividades de integração, que pretendem potenciar a relação com a PwC-SROC, desde o momento de aceitação do convite até ao momento de admissão. Estas atividades são definidas anualmente pela equipa de Human Capital e divulgado junto dos jovens através de uma metodologia atual e dinâmica.

Desta forma, a PwC-SROC procura efetuar um acompanhamento ao longo de cada fase de integração, que começa no momento de aceitação do convite, intensifica-se no momento de acolhimento, e estende-se ao longo do seu desenvolvimento profissional e evolução na carreira.

As equipas de trabalho 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.

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 pela PwC-SROC.

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, e que pretende continuar a desenvolver uma cultura de *coaching*, de performance e de desenvolvimento na PwC-SROC com base nos princípios de meritocracia.

O processo de gestão de desempenho dos Colaboradores inicia-se com a definição do plano de desenvolvimento individual, que contempla a definição dos objetivos quantitativos e qualitativos, e que são delineados em conjunto entre o Colaborador e o seu Avaliador.

Ao longo do ano são realizadas avaliações de cada trabalho/projeto, visando a avaliação 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”.

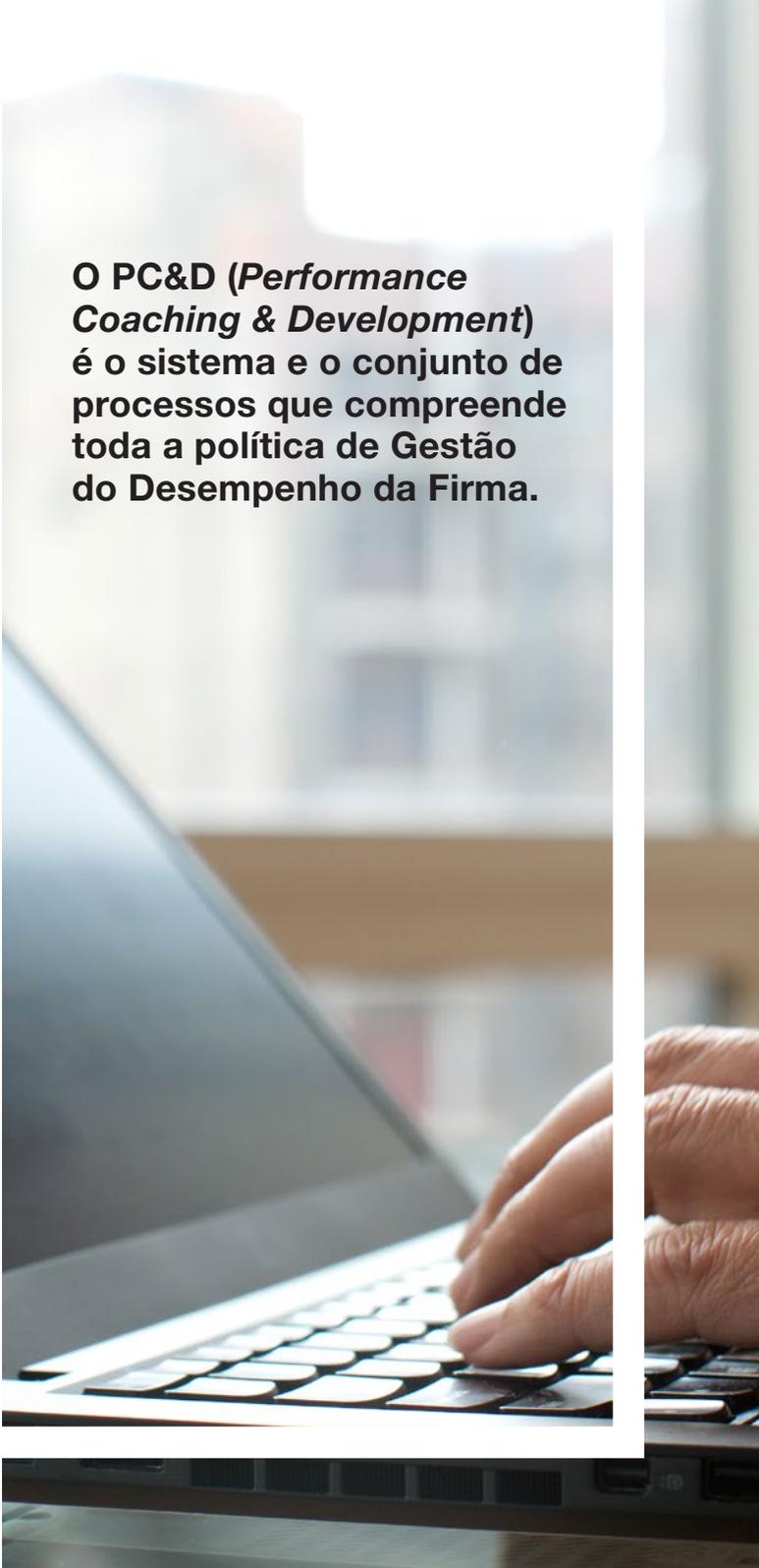
O PwC Professional descreve a forma de atuação de um profissional PwC, definindo os atributos a desenvolver consoante o nível de experiência profissional e quais as competências críticas para uma verdadeira integração na PwC.

No final do processo de gestão do desempenho, em comités de avaliação, é analisado o contributo que cada colaborador aportou ao desempenho global da firma, bem como o desempenho individual anual. Adicionalmente, 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.

Através deste processo de gestão do desempenho, a PwC-SROC garante clareza na forma como os objetivos de desempenho são definidos, avaliados e comunicados ao colaborador, bem como uma abordagem transparente e transversal na gestão do desempenho na PwC-SROC.

A PwC SROC procura também promover uma cultura de *coaching* e de *mentoring*, encorajando os colaboradores a assumirem a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento em todas as dimensões.

Neste sentido, a política de gestão de pessoas da PwC-SROC, prevê que o *coaching* de performance se situe no domínio da revisão e acompanhamento do desempenho individual do Colaborador durante o ciclo de avaliação de desempenho, enquanto que o *coaching* de desenvolvimento apoia o Colaborador no que toca ao seu desenvolvimento pessoal e de competências, 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 formação e o desenvolvimento dos colaboradores e sócios da PwC-SROC assumem um papel importante na estratégia de *Human Capital* e é assegurada pela Universidade Corporativa da PwC que garante o cumprimento e gestão de um vasto programa curricular que permite a estes profissionais uma atualização permanente de conhecimentos técnicos e de competências comportamentais e de gestão

Ao longo do seu percurso na Firma os colaboradores e sócios 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 e a atividade dos clientes.

A formação de cada colaborador e sócio é registada na plataforma tecnológica de gestão da formação (*Learning Management System – LMS*), permitindo o acompanhamento e gestão dos cursos em sala e *e-learning*s, assim como, a monitorização e *reports* da atividade formativa. O nosso modelo de formação 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 detêm 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 PwC-SROC. 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;
- formação comportamental que acompanha os colaboradores ao longo da sua carreira e que visam o desenvolvimento de competências de trabalho em equipa, comunicação, liderança, *coaching* entre outras;
- programas de executivos de gestão e liderança para *senior managers* e diretores realizados por universidades e escolas de negócio;
- 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, de 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 2018 o volume de formação da PwC-SROC foi de

60.120 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 10 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.



08. Base remuneratória dos Sócios da PwC-SROC

No que concerne ao modelo de remuneração, os Sócios da Sociedade estão divididos em dois grupos, tendo por base as responsabilidades e funções que desempenham na Firma.

Os Sócios que têm responsabilidades ao nível da decisão estratégica da Firma, são remunerados em função dos resultados apurados no final do ano financeiro, em 30 de junho de cada ano.

A determinação dos valores finais é efetuada após terem sido encerradas as contas do ano financeiro e após ter sido concluído o processo de avaliação do desempenho individual.

As remunerações individuais deste grupo de Sócios são compostas por três componentes:

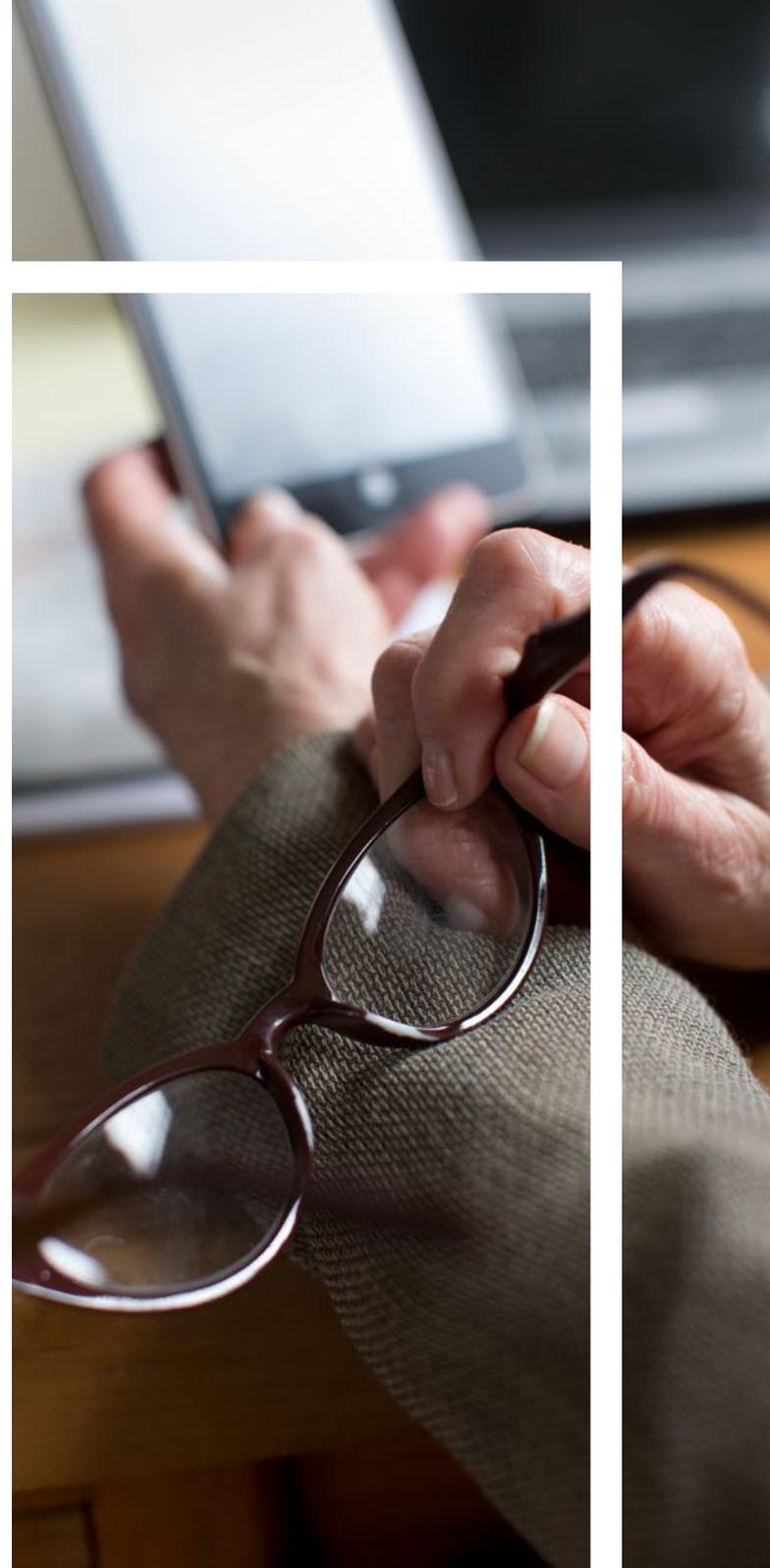
- uma componente correspondente ao grau de responsabilidade das funções atribuídas;
- uma segunda componente relativa à avaliação do desempenho anual; e
- uma terceira componente, que reflete o grau de rentabilidade da Firma e o histórico de rendimento do sócio.

A avaliação do desempenho individual dos Sócios tem em conta variáveis qualitativas e quantitativas, estando a definição e ponderação das mesmas dependente das respetivas funções que desempenham.

Os principais fatores considerados nas avaliações individuais incluem:

- (i) o cumprimento das políticas e metodologias técnicas da Firma; a integridade, profissionalismo, ética e independência com que desenvolvem a sua atividade; e a qualidade do serviço prestado ao cliente;
- (ii) a gestão interna da Firma, no caso de o sócio ter funções nessa área;
- (iii) as competências comportamentais, onde se inserem as capacidades técnicas, a gestão das relações internas e externas, a criação de valor e a gestão e desenvolvimento dos nossos colaboradores; e
- (iv) a sua contribuição para a gestão do negócio da Firma e a complexidade dos trabalhos geridos.

Os Sócios cujas funções e responsabilidades são de cariz operacional e tático, incluindo os Sócios que se enquadram na categoria profissional de “Director”, também têm as suas remunerações indexadas ao seu desempenho individual e aos resultados da Firma, sendo contudo a remuneração fixa a sua componente mais significativa.

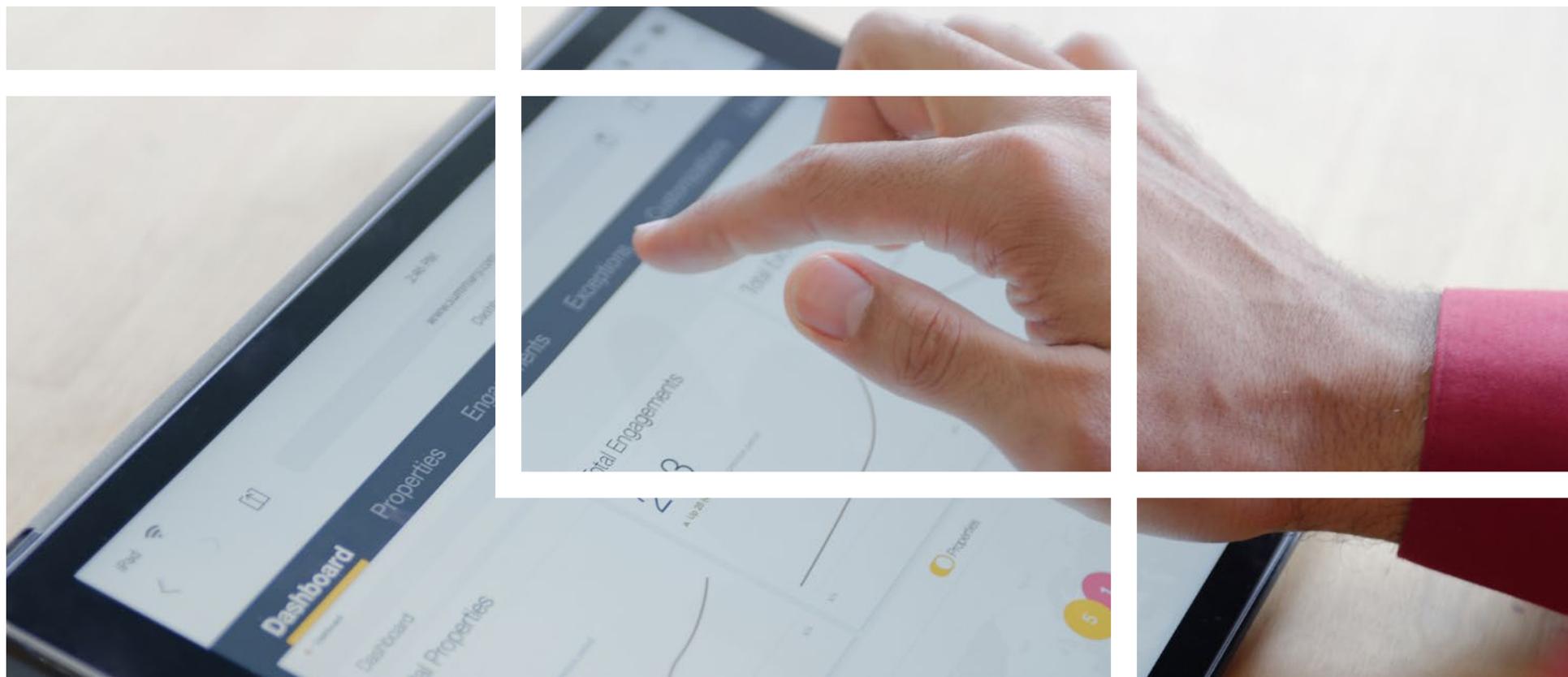


09. Informações financeiras

Análise do volume de negócios em 2018 (valores em euros):

	PwC SROC & Associados	Outras	Totais
a) proveitos de revisão legal de contas e auditoria	32,620,097.26	9,660,221.16	42,280,318.42
b) proveitos de outros serviços de garantia de fiabilidade	4,913,025.25	664,000.31	5,577,025.56
c) proveitos de serviços de consultoria fiscal	14,653,393.76	14,913,413.30	29,566,807.06
d) proveitos de outros serviços	4,870,997.67	24,854,218.32	29,725,215.99
TOTAL	57,057,513.94	50,091,853.09	107,149,367.03

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.



10. Responsabilidade Social Corporativa

Enquanto firma de referência no sector da prestação de serviços de auditoria e consultoria fiscal e de gestão, trabalhamos no sentido de incluir a responsabilidade social corporativa como eixo fundamental da nossa relação com os clientes, colaboradores e com o meio envolvente (comunidade e ambiente), em todas as geografias onde operamos.

Ao nível dos mercados, o impacto da PwC, na Sociedade, resulta de um trabalho diário de suporte aos nossos Clientes, por todo o mundo. Apoiamos os nossos Clientes, nos vários modelos complexos que sustentam a nossa Sociedade, tais como, o mercado de capitais, os sistemas fiscais e as economias, entre outros.

Ao nível de Responsabilidade Social, na PwC, não obstante o trabalho que se tem vindo a desenvolver, ao longo dos últimos anos, este ano, a firma trabalhou na criação de uma estratégia e respetivo plano de ação - que categorizam a atuação da PwC em três eixos (Pessoas, Comunidade e Ambiente).

A política de Responsabilidade Social, agora comunicada, servirá para suportar a concretização da referida estratégia, a partir do início do ano de 2019.

A estratégia e política definidas assentam em dois dos Valores basilares da PwC - “Preocupamo-nos com os outros” e “Fazemos a diferença”.

A campanha de comunicação da nova estratégia de Responsabilidade Social foi construída com o objetivo de consciencializar os colaboradores para as necessidades sociais que os rodeiam e simultaneamente divulgar oportunidades de voluntariado. Com o mote “*Be a Superstar in someone’s life*”, foram realizadas várias comunicações por email, o evento *Shining Stars Market* e diversas ações de Marketing Direto.

Apresentamos alguns dos resultados alcançados no último ano referentes às nossas atividades anuais de responsabilidade social corporativa:

Mercados

- Participação efetiva na dinamização do *cluster* do mar, através de vários debates e estudos, locais e globais.
- 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

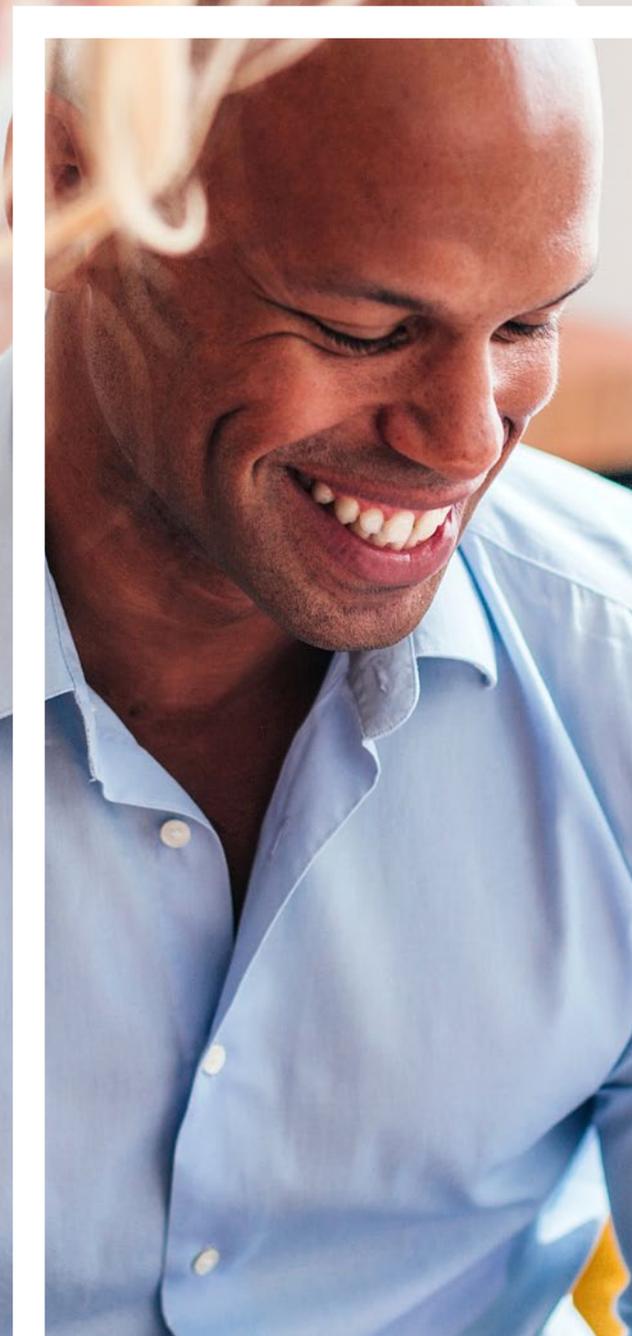
- Cerca de 85% dos colaboradores sentem orgulho em trabalhar na PwC, de acordo com o mais recente estudo interno de satisfação.
- Um total de 60.120 horas de formação fornecidas aos colaboradores da PwC-SROC, durante o ano de 2018.

Comunidade

- Mais de 3.700 horas de trabalhos pro-bono (+42%)
- Mais de 200 horas de voluntariado no terreno
- Mais de 750 horas em Gestão de Projetos de Responsabilidade Social
- Recolha de 189 brinquedos a distribuir por três instituições, a propósito da campanha de Natal
- Cerca de 140 mil euros em Donativos para várias Instituições
- Mecenas da Faculdade de Economia do Porto
- Associados da EGP – *Porto Business School* e da AESE
- Associados do Grace e da EPIS
- Associados do BCSD Portugal – Conselho Empresarial para o Desempenho Sustentável
- Mecenas da Gulbenkian e da Fundação Serralves
- Parceiros da Porto Futuro, Casa da Música e Nova SBE Campus Carcavelos
- Formadores da *Junior Achievement Portugal*
- Doadores de sangue e de medula óssea em colaboração com o Instituto Português do Sangue
- Estabelecimento de relações regulares com várias entidades do 3º setor.

Ambiente

- 20% de redução no consumo médio de eletricidade - kWh por colaborador.
- 39% de redução no consumo de resíduos indiferenciados por colaborador.



Diversidade e Inclusão @PwC

Porque diferente é melhor

Para a PwC, Diversidade significa integração, inclusão e respeito pela diferença e pelos valores presentes nos nossos trabalhos e equipas, num assumir permanente do direito à identidade de cada um.

Na PwC, acreditamos que a nossa capacidade para aportar valor para os nossos *stakeholders*, especialmente para os nossos Clientes, depende sobretudo da criação e manutenção de relações fortes entre pessoas que possuem múltiplos talentos, experiências e “*backgrounds*”.

Por outro lado, para sermos a empresa número um em talento, devemos ser capazes de atrair, desenvolver e manter pessoas com potencial, e que consigam trabalhar, de forma eficiente, em equipa.

Sabemos que as pessoas são tão diversas quanto a natureza humana e, para termos os melhores profissionais, é preciso compreender que os talentos se apresentam de diferentes formas. É por este motivo que Diversidade e Inclusão se torna um tema prioritário para a rede de firmas da PwC.

Na PwC Portugal, em alinhamento com a rede internacional, temos seguido uma abordagem que tem acelerado o nosso progresso ao nível da Diversidade e Inclusão, o que significa que temos uma história relevante para partilhar.

Na PwC Portugal o tema da Diversidade e Inclusão é gerido pelo *Diversity & Inclusion Leader* da PwC Portugal, Paulo Ribeiro, que reporta ao *Territory Leadership Team* (TLT). Desde o ano fiscal de 2013 temos levado a cabo um conjunto de iniciativas de promoção da diversidade e da inclusão.



Cerca de **3.700** horas
horas gastas por sócios e colaboradores
em trabalho “pro bono”.

“HeForShe”

O “HeForShe” é um movimento que pretende promover a igualdade de género, por todo o mundo.

Foi criado pela ONU no âmbito da iniciativa “UN Women”.

A PwC envolveu-se neste movimento desde o primeiro momento (em 2014), sendo que vários líderes globais e da PwC Portugal apoiam este movimento.

Neste âmbito, foi lançado um relatório global com dados sobre diversidade de género em contexto empresarial. A PwC apoiou a preparação deste relatório, em colaboração com outras nove empresas de grande dimensão. Fizemos várias reuniões internas de promoção deste movimento, por exemplo “welcome new joiners”, festa de verão, festa de natal, entre outras.

Carta Portuguesa para a Diversidade

A PwC é signatária da Carta Portuguesa para a Diversidade desde 2016. Em novembro de 2018, surgiu a necessidade da criação da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) com o objetivo de:

- Gerir e monitorizar a implementação da Carta Portuguesa para a Diversidade (CPD);
- Representar a CPD a nível nacional e a nível europeu na Plataforma Europeia das Cartas;
- Promover a diversidade e inclusão junto dos seus membros; e

d) Desenvolver outras atividades, designadamente através de projetos, programas e iniciativas que contribuam para os fins da associação e da CPD.

A PwC envolveu-se desde o primeiro momento na criação desta Associação como Membro Fundador e Presidente do Conselho Fiscal.

Igen Fórum Organizações para a Igualdade

O Fórum Organizações para a Igualdade de Género foi criado em 2013, com o compromisso de uma vontade comum em assumir uma cultura de reconhecimento da igualdade de género como pilar do desenvolvimento e sustentabilidade.

A PwC é aderente do Fórum desde 2016 e no dia 3 de dezembro de 2018 renovou um conjunto de compromissos estabelecidos, dos quais muitos já foram à data cumpridos. Destacamos os seguintes:

- Realização do 2º survey, a toda a firma, de avaliação das perceções acerca das iniciativas que promovem a Igualdade de oportunidades/género;
- Participação no *Global Inclusion Index* da PwC;
- Inclusão no relatório de sustentabilidade da firma capítulo específico/detalhado sobre a diversidade;
- Manutenção de KPI's relacionados com a diversidade de género; e
- Ações de incentivo à sensibilização do *He for She*.

“Connect to Success”

O “Connect to Success” é um programa, inicialmente criado pela Embaixada dos Estados Unidos e que atualmente está sob a responsabilidade da Fundação Luso-Americana, que visa criar um maior dinamismo na economia Portuguesa, apoiando empresas detidas e geridas por mulheres Portuguesas.

A ex-Embaixatriz Kim Sawyer foi a principal impulsionadora do “Connect to Success”, inspirada pela sua própria experiência pessoal.

O programa prevê três diferentes componentes de apoio às empreendedoras:

- Corporate Mentoring Program*,
- Workshops*, e
- MBA Masters Consulting Program*.

A PwC associou-se a este programa em 2014 e, ao longo dos últimos anos, tem dado apoio a diversas empreendedoras nas vertentes de mentoring corporativo e na realização de workshops técnicos.

Outras iniciativas de referência

Apoio ao Programa “*GirlMove*”

O projeto *GirlMove* pretende capacitar jovens e mulheres moçambicanas para serem as principais agentes de desenvolvimento do país, através da Liderança pelo Serviço.

Este projeto proporciona-lhes oportunidades de desenvolvimento profissional e académico, adequadas aos perfis e objetivos de cada uma.

A Delfina Muteca foi a jovem a quem a PwC Portugal proporcionou um estágio de um mês, no ano de 2018. Interessada em criar um negócio na área de consultoria para pequenas e médias empresas, a Delfina contactou com várias áreas de negócio da PwC (*Marketing, Knowledge Management, Tax Reporting & Strategy, Comunicação, etc*), o que lhe permitiu identificar e desenvolver as competências necessárias para este efeito.

Campanha da Diversidade

Dia Internacional da Mulher e referia que foi realizado mais um questionário de satisfação quanto aos temas da Diversidade.

A PwC realizou a Campanha de Diversidade que incluiu:

- “Celebração do Dia Internacional do Homem” com atividades relacionadas com a saúde e bem-estar
- Celebração do “*World Mental Health Day*”:
 - Partilha de resultados do questionário sobre diversidade

- Celebração do Dia Mundial da Diversidade Cultural para o Diálogo e Desenvolvimento com sessões de *Mindfulness*, associadas a esta temática.
- Participação no *PwC Global Inclusion Index & Maturity Model*.

Divulgação de documentos e iniciativas relacionadas com o tema da diversidade

- “*The PwC Diversity Journey*”
- “*Global Diversity & Inclusion Survey*”
- “*Women in Work Index*”
- Formação sobre enviesamento inconsciente dada a *new managers*
- Parceria com Executiva na Grande Conferência de Liderança no Feminino, que já vai na sua 3ª edição
- Lugar de garagem, nos últimos quatro meses de gestação das nossas colaboradoras

Participação no “PWN Lisbon” (*Professional Women’s Network*)

A PwC continua a trabalhar em conjunto com a PWN nas suas diferentes iniciativas (programa de *mentoring*, patrocínio e presença no evento anual, cedência de espaço para a realização de *workshops*).

A sócia da PwC Maria Torres é ainda membro do *board* da PWN Lisbon.



Os nossos compromissos internacionais



Na PwC, acreditamos que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU desempenham um papel importante para ajudar a enquadrar os objetivos societários mais amplos, que procuramos coletivamente.

A PwC continua a ser uma forte defensora do envolvimento empresarial para com os objetivos globais, ajudando os nossos clientes a navegar no contexto dos objetivos e contribuindo para o desenvolvimento de ferramentas e metodologias que possibilitam um maior envolvimento empresarial.

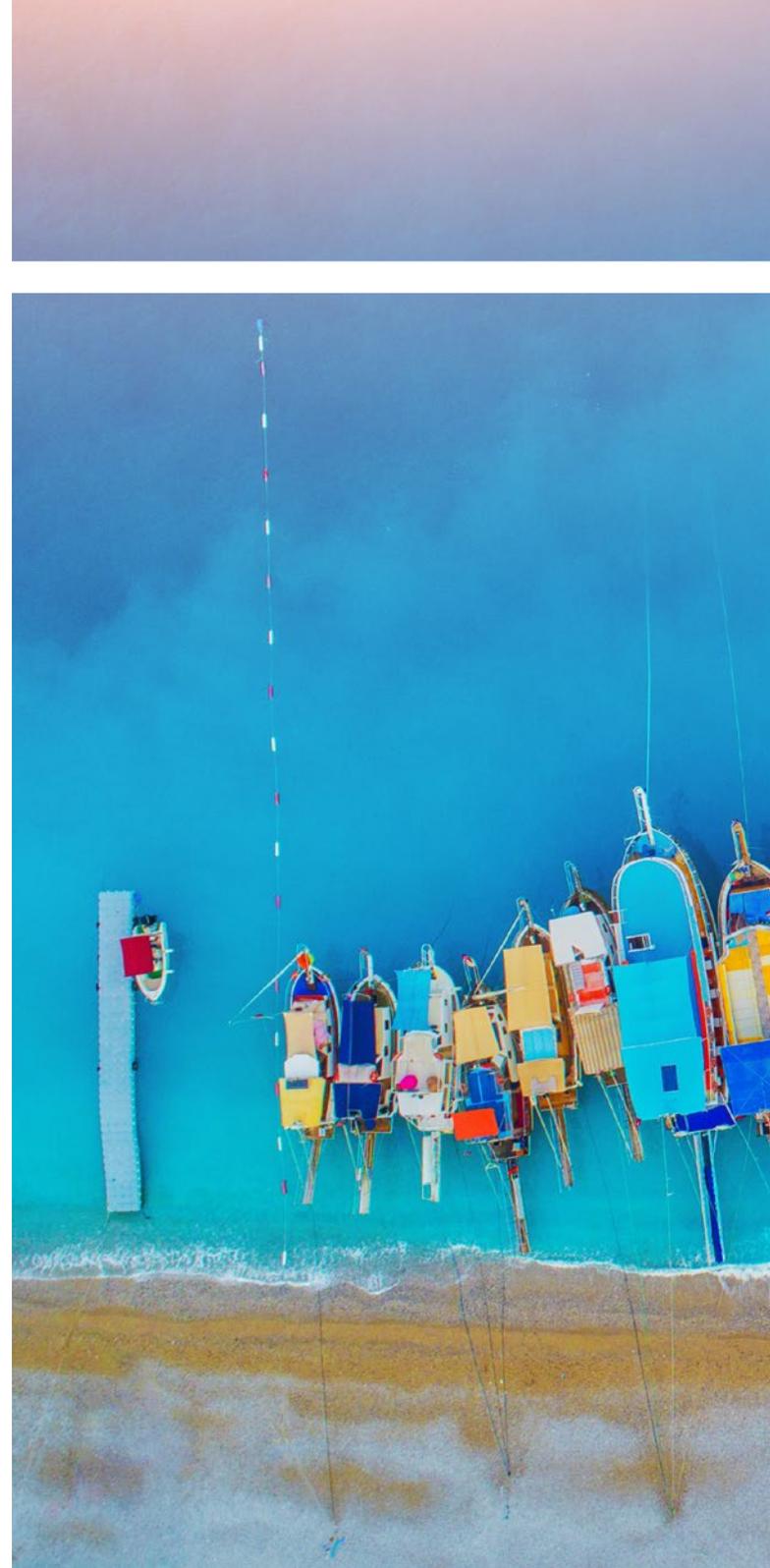
Procuramos continuar a contribuir com os nossos estudos e análises relacionados com os ODS, em colaboração com parceiros internacionais, para ajudar a alcançar as mudanças sistémicas necessárias para o realinhamento dos negócios, das economias, da sociedade e da realização dos ODS.



Anexo I. Lista de Revisores Oficiais de Contas contratados

ao abrigo da alínea c) do nº 1 do artigo 49º do EOROC:

Nome	#ROC
Adrião José Bento da Silva	908
Teresa Maria da Silva Meneses Queiroz	942
Maria Augusta Lopes Cordeiro Ribeiro	953
Maria do Céu Fernandes Ribeiro	973
António Alberto Martins Afonso	999
Cláudia Cristina Loureiro Marques dos Santos	1000
Paulo Alexandre Silva Marques	1021
Cristina Maria dos Santos Pereira	1077
João Manuel Cortes Duarte	1120
Luís António Tátá Antunes	1160
Teresa João Azevedo Nunes	1161
Patrícia Isabel Pacheco Serra	1204
Paulo Jorge Além Sanches Branco Areias	1309





Anexo II. Lista de entidades de interesse público auditadas

ABARCA - Companhia de Seguros, SA	Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA	Fundo de Pensões Aberto Vanguarda PPR
Aegon Santander Portugal Não Vida - Companhia de Seguros, SA	COSEC - Companhia de Seguros de Crédito, SA	Fundo de Pensões Aberto Zurich Vida Empresas
Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA	Crédito Agrícola Seguros - Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA	Fundo de Pensões AGEAS
Ageas Portugal – Companhia de Seguros de Vida, SA	Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA	Fundo de Pensões Allianz Portugal
Ageas Portugal – Companhia de Seguros, SA	Crédito Agrícola, SGPS, SA	Fundo de Pensões Astrazeneca Portugal
Ageas Portugal - Holdings, SGPS, SA	EDP - Energias de Portugal, SA	Fundo de Pensões AZP II
Aljardi SGPS, Lda.	EDP CleanTech FCR	Fundo de Pensões AZP III
Atlantes Mortgage 1 FTC	EDP Ventures - Sociedade de Capital de Risco, SA	Fundo de Pensões Banco Popular
Banco BPI, SA	Fundo de Capital de Risco Armilar Venture Partners II	Fundo de Pensões Brisa
Banco de Investimento Global, SA	Fundo de Capital de Risco Armilar Venture Partners III	Fundo de Pensões CA Reforma Garantida
Banco de Negócios Internacional Europa, SA	Fundo de Capital de Risco Armilar Venture Partners Inovação e Internacionalização	Fundo de Pensões CA Reforma Mais
Banco Madesant - Sociedade Unipessoal, SA	Fundo de Capital de Risco Capital Criativo I	Fundo de Pensões CA Reforma Segura
Banco Português de Investimento, SA	Fundo de Capital de Risco F-HiTEC	Fundo de Pensões CA Reforma Tranquila
Banco Santander Consumer Portugal, SA	Fundo de Capital de Risco ISTART I	Fundo de Pensões Cimentaçor
Banco Santander Totta, SA	Fundo de Capital de Risco Revitalizar Sul	Fundo de Pensões Cimpor
Banif - Banco Internacional do Funchal, SA	Fundo de Investimento Imobiliário Imocar - Fundo de Investimento Imobiliário Fechado	Fundo de Pensões Colaboradores da Liberty Seguros
Bison Bank, SA	Fundo de Investimento Imobiliário Imolux - Fundo Especial de Investimento Imobiliário Fechado	Fundo de Pensões Crédito Agrícola
Blue Catching Stratfirst, FCR	Fundo de Pensões Aberto Eurovida Reforma Rendimento	Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português
Bluecrow - Sociedade de Capital de Risco, SA	Fundo de Pensões Aberto Eurovida Reforma Valor	Fundo de Pensões do Grupo EDP
Bluecrow Growth Fund I, FCR	Fundo de Pensões Aberto Horizonte Ações	Fundo de Pensões Edmond de Rothschild (Europe) - Sucursal em Portugal
Bluecrow Innovation Fund I, FCR	Fundo de Pensões Aberto Horizonte Seguranga	Fundo de Pensões Fisipe, SA
Bluecrow Innovation Fund II, FCR	Fundo de Pensões Aberto Horizonte Valorização	Fundo de Pensões GES
Bluecrow Northern Fund I, FCR	Fundo de Pensões Aberto Open	Fundo de Pensões Grupo Cires
BPI Private Equity – Sociedade de Capital de Risco, SA	Fundo de Pensões Aberto PPR Europa	Fundo de Pensões Grupo Navigator
BPI Vida e Pensões - Companhia de Seguros, SA	Fundo de Pensões Aberto PPR Praemium S	Fundo de Pensões Grupo Porto Editora
Bright Vector I, Fundo de Capital de Risco	Fundo de Pensões Aberto PPR Praemium V	Fundo de Pensões GSK Portugal
Bright Ventures Capital SCR, SA	Fundo de Pensões Aberto Reforma Mais	Fundo de Pensões IBM Portuguesa
Brisa - Concessão Rodoviária, SA	Fundo de Pensões ABERTO SMART	Fundo de Pensões Laboratórios Pfizer
Caixa Central - Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, CRL		Fundo de Pensões Lucas Automotive
Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo, Caixa Económica Bancária, SA		

Fundo de Pensões Merck Sharp & Dhome
 Fundo de Pensões Novo Banco
 Fundo de Pensões Portucel
 Fundo de Pensões PPR BNU
 Fundo de Pensões Sacor Marítima
 Fundo de Pensões Santomar
 Fundo de Pensões Siemens
 Fundo de Pensões Sumol+Compal
 Fundo de Pensões SUN Chemical Portugal
 Fundo de Pensões Tejo
 Fundo de Pensões Trabalhadores do ISP
 Fundo de Pensões Turismo - Pensões
 Fundo de Pensões Unilever Jerónimo Martins
 Fundo de Pensões Zurich Vida
 Fundo SC1 - Fundo de Capital de Risco
 Galp Energia SGPS, SA
 Galp Gás Natural Distribuição, SA
 Gamma - Sociedade de Titularização de Créditos, SA
 GNB - Companhia de Seguros, SA
 Haitong Infrastructure Fund I Fundo de Capital de Risco
 Hipototta No. 4 FTC
 Hipototta No. 5 FTC
 Lisgráfica Impressão e Artes Gráficas, SA
 LM Capital Wealth Management - Sociedade Gestora de Patrimónios, SA
 Lusitano Mortgage 1 FTC
 Martifer SGPS, SA
 Médis – Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA
 Metro do Porto, SA
 Millenniumbcp Ageas Grupo Segurador, SGPS., SA
 Mota-Engil, SGPS, SA
 Mustard Seed Maze - Sociedade de Empreendedorismo Social, SA
 Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA
 Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros, SA

ONETIER Partners, SCR, SA
 SAG Gest - Soluções Automóvel Globais, SGPS, SA
 Sagasta Finance - STC, SA
 Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA
 Santander Totta SGPS, SA
 Sonae Capital SGPS, SA
 Sonae SGPS, SA
 Sonaecom, SGPS, SA
 Sport Lisboa e Benfica - Futebol, SAD
 Sporting Clube de Portugal - Futebol, SAD
 Tagus - STC, SA
 Toyota Caetano Portugal, SA
 Armilar Venture Partners, Sociedade de Capital de Risco, SA* **
 BEST - Banco Eletrónico de Serviços Total, SA**
 Colinvest - Fundo Especial de investimento Imobiliário Fechado**
 Eurovida Companhia de Seguros de Vida, SA**
 Fundo de Capital de Risco BES PME Capital Growth**
 GNB - Companhia de Seguros Vida, SA**
 GNB – Sociedade Gestora de Patrimónios, SA**
 Ibersol, SGPS, SA**
 Maxirent - Fundo de Investimento Imobiliário Fechado **
 Novo Banco dos Açores, SA**
 Novo Banco, SA**
 Office Park Expo - Fundo de Investimento Imobiliário Fechado**
 Popular Seguros - Companhia de Seguros, SA**
 Semapa - Sociedade de Investimento e Gestão SGPS, SA**
 Sonae Indústria, SGPS, SA**
 Sumol+Compal, SA* **
 The Navigator Company, SA**

*Entidade que deixou de qualificar como Entidade de Interesse Público durante o ano de 2018

**Entidades em que 2017 foi o último exercício da PwC-SROC enquanto revisor oficial de contas nomeado.



Anexo III. Firmas de Auditoria da EU/EEE

Divulgação de acordo com o Artigo 13.2, alínea b) ii) a iv) do Regulamento de Auditoria da UE

Estados Membros da EU/EEE (Artigo 13.2, alínea b) iii) do Regulamento de Auditoria da UE: países onde cada firma de Auditoria, membro da rede, está habilitada a exercer na qualidade de revisor oficial das contas ou onde têm a sua sede estatutária, administração central ou estabelecimento principal)

Nomes das firmas de Auditoria que efetuam revisões legais de contas em cada Estado Membro (Artigo 13.2 b) ii) do Regulamento de Auditoria da UE: o nome de cada Firma de Auditoria que é membro da rede):

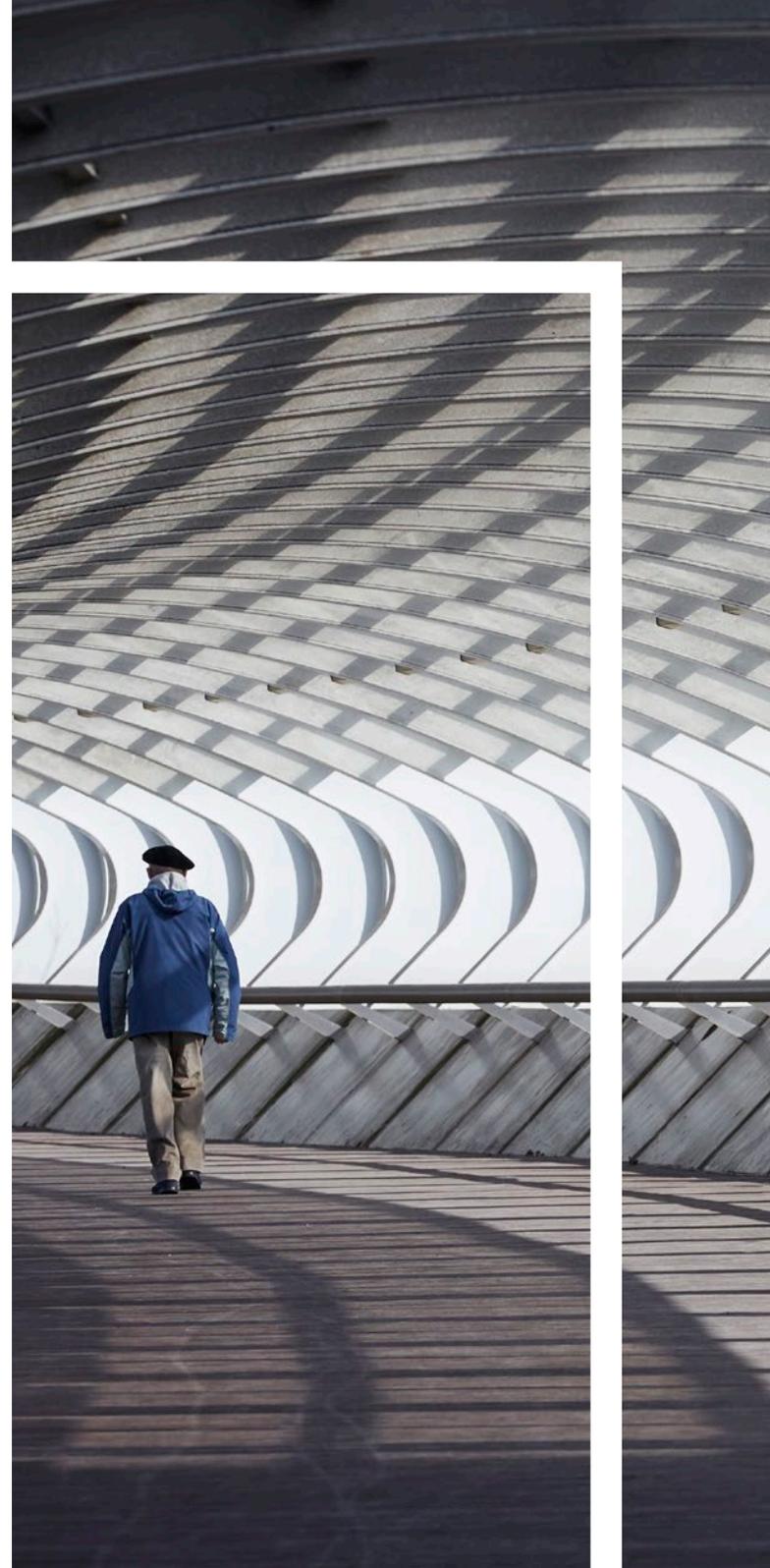
Estado Membro da União Europeia / Espaço Económico Europeu	Nome das Firmas de Auditoria que efetuam revisões legais de contas em cada Estado Membro
Áustria	PwC Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien
	PwC Oberösterreich Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung GmbH, Linz
	PwC Kärnten Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung GmbH, Klagenfurt
	PricewaterhouseCoopers Vorarlberg Wirtschaftsprüfungs GmbH, Dornbirn
	PwC Steiermark Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung GmbH, Graz
	PwC Salzburg Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung GmbH, Salzburg
Bélgica	PwC Österreich GmbH, Wien
	PwC Bedrijfsrevisoren bcvba/Reviseurs d'enterprises scrl
Bulgária	PwC Audit Services SPRL
Croácia	PricewaterhouseCoopers Audit OOD
Chipre	PricewaterhouseCoopers d.o.o
República Checa	PricewaterhouseCoopers Limited
Dinamarca	PricewaterhouseCoopers Audit s.r.o
Estónia	PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
Finlândia	AS PricewaterhouseCoopers
	PricewaterhouseCoopers Oy
	PwC Julkistarkastus Oy

**Estado Membro da
União Europeia / Espaço
Económico Europeu**

**Nome das Firmas de Auditoria que efetuam revisões legais
de contas em cada Estado Membro**

França

PricewaterhouseCoopers Audit
PricewaterhouseCoopers Entreprises
PricewaterhouseCoopers France
PricewaterhouseCoopers Services France
PwC Entrepreneurs Audit
PwC Entrepreneurs Audit France
PwC Entrepreneurs CAC
PwC Entrepreneurs CAC France
PwC Entrepreneurs Commissariat aux Comptes
PwC Entrepreneurs Commissariat aux Comptes France
PwC Entrepreneurs France
PwC Entrepreneurs Services
M. Philippe Aerts
M. Jean-François Bourrin
M. Jean-Laurent Bracieux
M. Didier Brun
M. Hubert de Rocquigny
M. Didier Falconnet
M. Bernard Kervarec
M. François Miane
M. Yves Moutou
M. Claude Palméro
M. Pierre Pégaz-Fiornet
M. Antoine Priollaud



Estado Membro da União Europeia / Espaço Económico Europeu	Nome das Firmas de Auditoria que efetuam revisões legais de contas em cada Estado Membro
Alemanha	PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Wibera WPG AG
Grécia	PricewaterhouseCoopers Auditing Company SA
Hungria	PricewaterhouseCoopers Könyvvizsgáló Kft.
Islândia	PricewaterhouseCoopers ehf
Irlanda	PricewaterhouseCoopers
Itália	PricewaterhouseCoopers Spa
Letónia	PricewaterhouseCoopers SIA
Liechtenstein	PricewaterhouseCoopers GmbH, Vaduz
Lituânia	PricewaterhouseCoopers UAB
Luxemburgo	PricewaterhouseCoopers, Société coopérative
Malta	PricewaterhouseCoopers
Holanda	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. Coöperatie PricewaterhouseCoopers Nederland U.A
Noruega	PricewaterhouseCoopers AS
Polónia	PricewaterhouseCoopers Polska sp. z.o.o. PricewaterhouseCoopers sp. z.o.o.
Portugal	PricewaterhouseCoopers & Associados-Sociedade de Revisores Oficiais do Contas Lda
Roménia	PricewaterhouseCoopers Audit S.R.L.
Eslováquia	PricewaterhouseCoopers Slovensko, s.r.o.
Eslovénia	PricewaterhouseCoopers d.o.o.
Espanha	PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.
Suécia	PricewaterhouseCoopers AB Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB
Reino Unido	PricewaterhouseCoopers LLP James Chalmers Richard Sexton*

Divulgação de acordo com o Artigo 13.2, alínea b) iv) do Regulamento de Auditoria da UE

O volume de negócios total realizado pelas Firmas de Auditoria que são membros da rede, resultantes da revisão legal de demonstrações financeiras individuais e consolidadas: 3 milhares de milhões de Euros.

*Registration ceased subsequent to 30 June 2018



www.pwc.pt



© 2019 PwC. Todos os direitos reservados. A PwC refere-se à rede PwC e / ou a uma ou mais das suas firmas membro, cada uma delas é uma entidade legal autónoma e independente. Para mais informações, consulte www.pwc.com/structure para mais detalhes.