



# Relatório de Avaliação Anual da Execução do PPR – 2024 (Hoti Hotéis)

2 maio de 2025

# 1. Introdução e Enquadramento Legal

Este relatório apresenta a avaliação anual da execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) da Hoti Hotéis, com referência a abril de 2025, referente ao ano de 2024. A sua elaboração cumpre a obrigação legal estabelecida no artigo 6.º, n.º 4, alínea b) do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que prevê a realização de uma avaliação anual do PPR até abril do ano seguinte ao ano em análise.

Recorde-se que o RGPC, instituído no âmbito da Estratégia Nacional de Combate à Corrupção 2020-2024, exige que as entidades abrangidas (incluindo empresas privadas de certa dimensão) adotem um programa de cumprimento normativo contendo, entre outros elementos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

Este relatório anual visa, assim, dar cumprimento a esse requisito legal e servir de instrumento de melhoria contínua dos mecanismos anticorrupção da Hoti Hotéis. No decurso de 2022, em consonância com as novas exigências legais, a Hoti Hotéis formalizou o seu PPR (cobrindo o triénio 2024-2026), tendo o documento sido aprovado pela Administração e divulgado internamente através da intranet e comunicações a todos os colaboradores.

O PPR identifica os fatores de risco de corrupção pertinentes às atividades do Grupo, bem como define medidas preventivas e corretivas para mitigar esses riscos, alinhando-se com os princípios éticos e de integridade consagrados no Código de Conduta da empresa. A avaliação anual aqui apresentada incide sobre a execução dessas medidas durante o ano de 2024, analisando o grau de implementação, a eficácia dos controlos instituídos e eventuais incidentes ocorridos, conforme detalhado nos pontos seguintes.

## 2. Metodologia de Avaliação Utilizada

A metodologia de avaliação adotada seguiu um modelo de *compliance review* abrangente, alinhado com as melhores práticas e orientações do RGPC. Sob coordenação do Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) – função atribuída ao Departamento de Compliance da Hoti Hotéis – procedeu-se a uma análise sistemática de todas as medidas preventivas e corretivas previstas no PPR.

Para cada medida, foi verificado o estado de execução/implementação e recolhida evidência documental de suporte (políticas aprovadas, registos de formação, relatórios de auditoria, etc.). Adicionalmente, foram realizadas entrevistas e questionários dirigidos aos responsáveis das áreas-chave (Compras, Recursos Humanos, Operações, Financeiro, entre outros) para aferir a aplicação prática dos controlos e captar feedback qualitativo sobre eventuais dificuldades ou sucessos na implementação.

Paralelamente, o RCN monitorizou de forma contínua os indicadores de compliance ao longo de 2024, de modo a detetar tempestivamente quaisquer alterações no perfil de risco ou incidentes de corrupção. Esse acompanhamento contínuo incluiu a revisão de procedimentos, a análise de denúncias recebidas pelo canal interno e a coordenação com a Auditoria Interna em inspeções programadas. Importa referir que, nos termos do RGPC, poderia ter sido realizada uma avaliação intercalar em outubro de 2024 caso se tivessem verificado mudanças significativas ou riscos elevados durante o ano; contudo, não se identificando situações de risco crítico que o justificassem, optou-se por incorporar as observações de monitorização contínua diretamente neste relatório anual.

Em suma, a avaliação utilizou uma combinação de métodos quantitativos (percentual de medidas implementadas, estatísticas de formação, número de não-conformidades identificadas) e qualitativos (análise de efetividade dos controlos, relatos de auditoria, lições aprendidas) para proporcionar um retrato fiel e objetivo do estado de execução do PPR em 2024. Os resultados desta análise são apresentados nas seções seguintes,

incluindo a descrição das áreas de risco consideradas, o progresso na implementação das ações mitigadoras, a eficácia dos controlos internos e os eventos relevantes registados, culminando em conclusões e ações futuras.

### 3. Principais Áreas de Risco Identificadas no PPR

Conforme delineado no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção, a Hoti Hotéis mapeou um conjunto diversificado de riscos de corrupção e infrações conexas associados às suas atividades.

Esses riscos estão agrupados em áreas processuais ou funcionais, cada qual sujeita a análise de probabilidade e impacto, e com correspondentes controlos e medidas de mitigação definidos. As principais áreas de risco identificadas no PPR da Hoti Hotéis são:

1. **Desenvolvimento de Negócios e Vendas:** Engloba riscos inerentes à obtenção de novos contratos ou mercados. Foram identificados cenários como pagamentos indevidos a terceiros intermediários (consultores, brokers ou parceiros) para influenciar a adjudicação de contratos, oferta de presentes ou vantagens indevidas a potenciais clientes corporativos para garantir negócios e conflitos de interesses ou tráfico de influências em processos concorrenciais. Por exemplo, reconheceu-se o perigo de algum representante comercial poder recorrer a facilitation payments ou promessas de comissão ilícita para assegurar acordos de parceria.
2. **Compras e Aprovisionamento:** Refere-se aos riscos de corrupção nos processos de seleção de fornecedores, contratação de bens e serviços e gestão de pagamentos. O PPR assinalou a possibilidade de favorecimento indevido de fornecedores em troca de contrapartidas (como kickbacks ou comissões ilícitas)

e de pagamentos por serviços fictícios ou faturação fraudulenta. Em outras palavras, há risco tanto de suborno passivo (colaboradores de compras recebendo vantagens para escolher um fornecedor específico) quanto de suborno ativo (pagamentos da empresa a fornecedores de fachada para desvio de fundos).

3. **Recursos Humanos (RH):** Diz respeito aos riscos de corrupção ou falta de integridade nos processos de gestão de pessoal. Foram sinalizados riscos como o nepotismo ou favorecimento em recrutamento e promoções – por exemplo, a contratação de familiares ou amigos de forma indevida, em troca de benefícios – e a distorção na avaliação de desempenho (manipulação de avaliações de colaboradores para favorecer indevidamente certos indivíduos). Embora tais práticas tenham caráter distinto do suborno clássico, elas configuram infrações conexas à corrupção por violarem os princípios de transparência e mérito, podendo inclusive ser moeda de troca por favores.

Além dessas, o PPR endereça transversalmente outros riscos e princípios, tais como o cumprimento das obrigações em matéria de prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, e a observância das sanções internacionais, na medida em que estes temas se entrelaçam com a ética empresarial (por exemplo, evitar relações com terceiros envolvidos em crimes financeiros). No entanto, as áreas acima resumidas constituem os focos prioritários de risco de corrupção mapeados para o negócio da Hoti Hotéis. Para cada área, o Plano estabeleceu controles internos e ações mitigadoras específicas, cujo estado de implementação e eficácia são analisados a seguir.

## 4. Grau de Implementação das Medidas Preventivas e Corretivas

De modo geral, a execução das medidas previstas no PPR durante 2024 foi amplamente satisfatória, evidenciando um elevado grau de cumprimento do plano. Conforme a análise realizada, aproximadamente 80% das ações previstas encontram-se integralmente implementadas até 31 de dezembro de 2024, restando cerca de 20% em fase final de implementação. Essa quantificação cumpre o determinado no RGPC no sentido de apresentar o grau de implementação das medidas identificadas e a previsão da sua plena execução.

Em números absolutos, de um total de 14 medidas preventivas e corretivas delineadas, 10 foram totalmente cumpridas no período em análise, ao passo que 4 medidas remanescentes estão em curso, com implementação parcial substancial e conclusão prevista para 2025.

Os principais progressos alcançados incluem: a atualização e difusão do Código de Conduta revisto (com reforço de diretrizes anticorrupção) já no início de 2024; a instituição formal de uma Política de Conflito de Interesses, aplicada a colaboradores e terceiros relevantes, com procedimentos para declaração de interesses externos; a operacionalização plena do canal de denúncias interno (Linha Ética) – disponível desde 2023 mas que em 2024 consolidou o seu funcionamento, garantindo anonimato e proteção dos denunciantes; e a realização de um programa de formação anticorrupção abrangente, que atingiu a quase totalidade dos colaboradores. Especificamente, foram ministradas sessões de formação e sensibilização sobre prevenção da corrupção a 75% dos trabalhadores elegíveis, incluindo formação inicial para novas admissões e reciclagem para quadros superiores. Adicionalmente, implementaram-se melhorias nos procedimentos de Compras e Financeiros: a matriz de aprovação de pagamentos e despesas foi atualizada, reforçando a segregação de funções (nenhum colaborador pode aprovar sozinho pagamentos significativos), e introduziu-se um controlo adicional de

aprovação para compras não previstas em orçamento, conforme previsto no PPR. Estas ações contribuíram para mitigar os riscos identificados na área de compras.

No que se refere às medidas ainda em execução, destaca-se que todas se encontram encaminhadas para conclusão em breve. Entre elas está a implementação de uma ferramenta informatizada de due diligence para avaliação de terceiros (fornecedores, parceiros) em matéria de integridade: embora o procedimento manual de verificação já esteja em prática, a automatização via software dedicada ficou apenas 70% concluída em 2024, prevendo-se a sua finalização e pleno uso até final de 2025. Igualmente, a ampliação do programa de formação para abarcar módulos e-learning interativos sofreu ligeiro atraso por motivos técnicos, encontrando-se em fase piloto (50% dos conteúdos desenvolvidos) e com lançamento global agendado para o terceiro trimestre de 2025. Por fim, a integração de requisitos anticorrupção nos contratos com fornecedores e clientes estratégicos – medida corretiva importante – foi parcialmente implementada: já incluída em 60% dos contratos celebrados em 2024, ficará obrigatoriamente incorporada em 100% dos novos contratos a partir de julho de 2025, conforme diretriz interna estabelecida.

Em suma, o grau de implementação do PPR da Hoti Hotéis ao longo de 2024 pode ser considerado muito positivo, com a larga maioria das iniciativas preventivas concretizadas no prazo previsto e com planos de ação bem definidos para concluir as poucas ações pendentes. Este resultado reflete o compromisso da organização em estruturar um programa de compliance efetivo e em conformidade com as exigências legais e éticas.

## 5. Análise da Eficácia dos Controlos Internos

Para além de verificar a implementação, esta avaliação anual procurou aferir a eficácia prática dos controlos internos instituídos para mitigar os riscos de corrupção. De modo geral, os controlos implementados revelaram-se eficazes, uma vez que não foram

registados incidentes de corrupção consumada nem prejuízos significativos decorrentes de falhas de compliance em 2024. A matriz de riscos atualizada no final do ano indicou que, graças às medidas aplicadas, todos os cenários de risco identificados se mantiveram em níveis residuais baixos ou moderados, condizentes com o apetite de risco da organização. Em particular, riscos inerentemente elevados – como aqueles relacionados a obtenção de contratos via intermediários ou a possíveis fraudes em compras – foram reduzidos para patamares aceitáveis (médio ou baixo), validando a robustez dos controlos associados. Alguns pontos merecem destaque na avaliação de eficácia:

**Procurement e Pagamentos:** Os controlos de segregação de funções e duplo aval nas decisões de compra mostraram-se efetivos. Nas auditorias internas realizadas (ver secção seguinte), constatou-se que 100% das aquisições acima do limite de €50.000 seguiram o procedimento obrigatório de consulta a múltiplos fornecedores e aprovação hierárquica adequada, sem exceções. Isso indica forte aderência às políticas e dificulta a ocorrência de favorecimentos ilícitos. Ademais, a revisão aleatória de pagamentos efetuados não identificou desembolsos suspeitos ou sem documentação suporte, o que sugere que o risco de pagamentos indevidos foi devidamente controlado.

**Controlo de Ofertas e Conflitos de Interesses:** A instituição de um registo de ofertas e hospitalidade, aliado à política de conflitos de interesses, contribuiu para transparência nas interações. Verificou-se, por exemplo, que todos os colaboradores de nível de direção preencheram a declaração anual de inexistência (ou existência) de conflitos de interesses relativamente a fornecedores e parceiros, conforme exigido. Essa medida preventiva teve eficácia preventiva, embora se tenha identificado a necessidade de maior automatização nesse processo (tema já em curso para 2025). No que concerne a ofertas recebidas de terceiros, houve generalizada conformidade com o Código de Conduta – apenas um caso pontual de não reporte de um brinde acima do valor de cortesia foi detectado, o qual foi tratado individualmente (com aconselhamento ao colaborador e registo ex post da oferta), sem indícios de intenção corrupta.

**Formação e Cultura de Compliance:** A ampla disseminação de formação resultou em maior conscientização dos colaboradores sobre os riscos de corrupção e as regras a

seguir. Isso ficou evidenciado em sondagens internas realizadas pós-formação, nas quais 98% dos participantes demonstraram compreender os procedimentos de denúncia e 95% conheciam os limites aplicáveis a ofertas de cortesia. A cultura organizacional caminha, portanto, para um patamar de maior proatividade na prevenção, verificando-se que diversas unidades tomaram iniciativas próprias para reforçar controles (por exemplo, departamentos que voluntariamente rodaram exercícios internos de identificação de riscos operacionais). Tal internalização da cultura de ética é um indicador qualitativo da eficácia do programa anticorrupção.

Em conclusão desta análise, considera-se que o sistema de controlo interno da Hoti Hotéis, no que tange à prevenção da corrupção, funcionou de forma adequada e efetiva em 2024, garantindo a mitigação dos principais riscos. Os controlos implementados estiveram, na sua maioria, bem desenhados e operacionais, havendo apenas oportunidades pontuais de melhoria (notadamente na automatização e documentação de certos processos, conforme mencionado). Nenhuma falha grave de controlo ou breach sistémico foi identificada. Os resultados obtidos reforçam a importância de manter os controlos ativos e continuamente monitorizados, assegurando que a eficácia observada se mantenha ou aprimore nos próximos anos.

## 6. Incidência de Situações Relevantes em 2024

Durante o ano de 2024, foram registados e tratados pela Hoti Hotéis alguns eventos relevantes no âmbito do PPR, a saber denúncias, auditorias internas e casos de incumprimento pontual das normas, conforme se detalha a seguir:

**Auditorias Internas:** No âmbito do plano anual de auditoria interna, foram realizadas duas auditorias de compliance focadas em áreas de risco do PPR. A primeira, concluída em abril de 2024, centrou-se no processo de compras e contratos da sede e de três hotéis. O relatório de auditoria concluiu que os procedimentos estavam em geral a ser cumpridos, apontando apenas duas não conformidades moderadas: (1) em um dos hotéis auditados, não estava a ser utilizado o modelo padronizado de relatório de avaliação de fornecedores (embora sem impacto em decisão, recomendou-se padronizar a documentação); (2) necessidade de atualização de registos de due diligence para alguns fornecedores antigos que ainda não haviam sido reavaliados sob os novos critérios. As recomendações foram acolhidas e implementadas no decurso do ano (o departamento de Compras atualizou os registos em falta até setembro). A segunda auditoria, em novembro de 2024, focou os procedimentos de Recursos Humanos ligados à prevenção de conflitos de interesses e tratamento de ofertas. Novamente, constatou-se um grau de conformidade elevado, com apenas uma observação: em 1 dos 5 hotéis verificados, não havia evidência de divulgação do Código de Conduta aos colaboradores temporários/sazonais contratados no verão. Como ação imediata, o RH providenciou o envio do Código e treinamento acelerado para esses funcionários, e incorporou a verificação de entrega do Código de Conduta no checklist de admissão de temporários para campanhas futuras. Em síntese, as auditorias internas de 2024 não detectaram situações de corrupção, mas foram úteis para identificar pequenas falhas processuais prontamente corrigidas, demonstrando o valor do acompanhamento independente.

**Incumprimentos e Ações Disciplinares:** Não houve, no período em análise, conhecimento de qualquer infração criminal de corrupção envolvendo colaboradores ou parceiros da Hoti Hotéis. Também não foram instaurados processos judiciais ou contraordenacionais contra a empresa por prática de corrupção ou infrações conexas em 2024. As não-conformidades registadas limitaram-se a desvios pontuais às políticas internas, como os mencionados acima (falha de procedimento de compras, conflito de interesse não declarado e esquecimento de comunicação do Código a temporários). Todas essas situações tiveram resposta imediata e eficaz por parte da empresa, através de medidas corretivas e, quando cabível, disciplinares. Importa salientar que a Hoti Hotéis mantém uma postura de tolerância zero para com a corrupção: qualquer indício é objeto de escrutínio rigoroso. Nesse sentido, a mera ausência de incidentes graves não levou à complacência – pelo contrário, serviu de incentivo para continuar reforçando a cultura de compliance.

Em conclusão, os eventos ocorridos em 2024 reforçam que o sistema implementado de prevenção e deteção está a funcionar: as denúncias são efetivamente investigadas, as auditorias independentes cobrem as áreas críticas e nenhum caso sério de corrupção foi constatado. Os poucos desvios identificados constituíram alertas valiosos e possibilitaram melhorias imediatas nos controles, contribuindo para o aperfeiçoamento contínuo do PPR.

## 7. Principais Conclusões

Com base na avaliação efetuada, é possível extrair conclusões claras e lições aprendidas que orientarão o contínuo aprimoramento do programa anticorrupção da Hoti Hotéis:

**Compromisso e Cultura de Integridade:** O ano de 2024 demonstrou um forte empenho da Alta Direção e de toda a estrutura organizacional na promoção da integridade. A ampla implementação das medidas do PPR e o alto nível de aderência às políticas

indicam que a cultura interna de ética e compliance está significativamente mais robusta. A reafirmação contínua do tone at the top (exemplo dado pela gestão de topo) mostrou-se fundamental – a mensagem de “tolerância zero” foi comunicada de forma eficaz e permeou os vários níveis hierárquicos, criando um ambiente em que os colaboradores se sentem responsáveis em prevenir e reportar condutas impróprias.

**Eficácia dos Controles e Necessidade de Atualização Constante:** Os controles internos implementados provaram ser adequados para mitigar os riscos identificados, o que é evidenciado pela inexistência de incidentes materiais de corrupção. No entanto, uma lição chave é que a eficácia hoje observada depende de manutenção e atualização contínua. Pequenas falhas detectadas (por exemplo, lapsos no reporte de conflitos de interesse ou na padronização de documentos) evidenciam que os sistemas de controle devem evoluir acompanhando as mudanças organizacionais e que a vigilância não pode ser reduzida. A empresa aprendeu que a tecnologia pode ser uma aliada importante – por exemplo, a automação de verificações de compliance poderá evitar lapsos humanos – e por isso investirá nesses aprimoramentos (conforme detalhado no plano de ação).

**Importância da Sensibilização e Formação Contínua:** A experiência de 2024 ressaltou que a formação regular é crucial para consolidar procedimentos e prevenir condutas irregulares. Notou-se que nas áreas onde houve treinamento recente, os colaboradores mostraram maior conhecimento e seguiram mais de perto os protocolos (caso de Compras), ao passo que onde ocorreu um esquecimento de comunicação (no caso dos temporários), surgiram pequenas falhas. Assim, reforça-se a lição de que a sensibilização deve ser permanente – a rotatividade de pessoal e a tendência ao relaxamento com o tempo requerem programas de formação contínua e comunicação periódica das regras de compliance, de forma a manter elevado o nível de alerta contra riscos de corrupção.

**Melhoria Contínua e Revisão Periódica do PPR:** Finalmente, conclui-se que o PPR não é um documento estático, mas sim um instrumento dinâmico de gestão de risco. A avaliação anual provou ser mais do que um requisito legal – serviu como oportunidade de refletir sobre o que funciona bem e o que pode ser melhorado. Uma importante lição estratégica é manter o PPR alinhado à realidade do negócio e às melhores práticas em

evolução. Por exemplo, a emergência de novos riscos (tecnológicos, regulamentares) ou alterações no modelo de negócio (expansão para novos mercados) deverão ser integradas nas futuras revisões do plano. A lógica de melhoria contínua – plan-do-check-act – será aplicada, assegurando que o programa anticorrupção permaneça eficaz e em conformidade com quaisquer novas exigências legais ou normativas. Em síntese, a Hoti Hotéis reforça a consciência de que a prevenção da corrupção é um compromisso permanente, exigindo atualização e aperfeiçoamento constantes.

### **Plano de Ação para Plena Implementação das Medidas Remanescentes**

Visando garantir a completa execução das medidas remanescentes do PPR e o fortalecimento contínuo do programa de integridade, estabelece-se o seguinte plano de ação para o período subsequente:

**Conclusão das Ações Pendentes:** As medidas atualmente em fase de implementação terão prioridade máxima em 2025. Em particular, a finalização da plataforma de due diligence de terceiros será acelerada – o departamento de TI e Compliance trabalharão em conjunto para concluir os últimos módulos e efetuar testes até julho de 2025, com entrada em funcionamento prevista para setembro/2025. Do mesmo modo, o lançamento dos módulos de formação e-learning anticorrupção ocorrerá até final do 3.º trimestre de 2025, garantindo que 100% dos colaboradores (incluindo novos ingressos) realizem anualmente reciclagens online sobre o Código de Conduta, políticas de ofertas e conflitos de interesses. A incorporação de cláusulas anticorrupção em todos os novos contratos será monitorizada pelo Jurídico, com meta de cobertura total até dezembro/2025, sendo que contratos celebrados anteriormente serão aditados quando renovados.

**Reforço da Formação e Comunicação:** Para além das medidas pendentes, o plano de 2025 incluirá iniciativas de formação contínua e comunicação recorrente. Estão programadas sessões presenciais semestrais de sensibilização em cada região (Norte, Centro, Sul) para reforçar os temas de ética, dirigidas especialmente a gestores de unidade e chefias intermédias, pois atuam como multiplicadores de cultura. Será também lançada uma campanha interna de comunicação trimestral (via newsletter e cartazes informativos nas unidades) destacando boas práticas e alertando contra riscos específicos – por exemplo, antes do verão reforçar as regras de contratação de

temporários e antes do período de Natal relembrar a política de ofertas/brindes. O objetivo é manter o tema da integridade sempre visível e presente no dia a dia dos colaboradores.

**Monitorização e Atualização do Mapeamento de Riscos:** O RCN, com apoio da Auditoria Interna, irá visitar a matriz de riscos e controlos no 4.º trimestre de 2025. Nessa atualização, serão incorporadas as lições aprendidas de 2024, eventuais mudanças operacionais e quaisquer novos riscos identificados (por exemplo, decorrentes de expansão do grupo ou de alterações legais pós-RGPC). Esse exercício anual de revisão garantirá que o PPR continue pertinente e eficaz. Caso sejam identificados riscos emergentes de nível elevado, será considerado realizar uma avaliação intercalar extraordinária (sem esperar até abril de 2026) para implementar prontamente medidas adicionais. A Hoti Hotéis compromete-se assim com uma abordagem proativa de gestão do risco de corrupção, ajustando periodicamente o seu plano de prevenção.

**Aprimoramento dos Controles e Tecnologia de Compliance:** Em linha com a melhoria contínua, será avaliada a adoção de novas ferramentas tecnológicas de compliance. Em 2025, a empresa explorará, por exemplo, soluções de monitorização contínua de transações (para deteção de anomalias em pagamentos que possam indicar ilícitos) e um sistema integrado de gestão de denúncias que facilite o acompanhamento dos casos e relatórios estatísticos. Além disso, o plano prevê o reforço da função de Compliance: está em estudo a criação de um Comité de Compliance multidisciplinar que se reúna trimestralmente para analisar o progresso do PPR, discutir quaisquer incidentes ou vulnerabilidades e reportar diretamente à Administração. Tal medida visa dar ainda mais estrutura e profundidade ao acompanhamento dos controlos internos.

**Transparência e Comunicação com Entidades Externas:** Por fim, a Hoti Hotéis continuará comprometida com a transparência perante as partes interessadas e autoridades. Em 2025, será elaborado um sumário público do presente relatório para divulgação no sítio web corporativo, demonstrando aos clientes, parceiros e ao público o compromisso anticorrupção do Grupo. Adicionalmente, manter-se-á a disponibilidade para colaborar com o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) ou quaisquer entidades de supervisão, fornecendo informações sobre o progresso do programa de

integridade sempre que solicitado. Caso surja alguma ocorrência relevante, a empresa prontamente informará as autoridades competentes, em cumprimento dos deveres legais. Este diálogo aberto externamente complementa as ações internas e contribui para um ambiente de negócios mais íntegro no setor.

Com as ações acima delineadas, a Hoti Hotéis espera atingir, durante o próximo ano, a plena implementação de 100% das medidas previstas no seu Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção, ao mesmo tempo em que fortalece e afina continuamente os seus mecanismos de controlo e cultura de integridade. A Administração da Hoti Hotéis permanecerá atenta e empenhada na supervisão destas iniciativas, convicta de que a prevenção da corrupção é um investimento essencial na sustentabilidade e reputação da empresa. Em suma, o presente relatório anual evidencia os progressos já realizados em 2024 e estabelece um roteiro claro para concluir e evoluir o programa anticorrupção em 2025, em alinhamento com as melhores práticas corporativas e as exigências do regime legal vigente.



## Cadeias Internacionais

---



POWERED BY  
THE CITY



## Marcas Hoti Hoteis

---

