



PLANO DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

CGD Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões S.A.

Setembro 2025

Índice

1. Introdução	3
2. Caracterização Caixa Gestão de Ativos	4
2.1. Missão	4
2.2. Valores	4
2.3 Modelo de Governo	4
2.4. Sistema de Controlo Interno e Gestão de Riscos	5
2.5 Normativo Interno	7
3. Identificação dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e respectivas medidas de prevenção.	8
3.1 Risco de Corrupção e Infrações Conexas	8
3.2 Metodologia Utilizada.....	8
3.3 Avaliação das áreas pontencialmente mais expostas	10
3.4 Medidas de Prevenção em vigor	11
3.5 Medidas a Implementar	13
3.6 Planos de Ação.....	14
4. Avaliação e Atualização do Plano.....	15
Anexo I.....	16

1.Introdução

A corrupção e as infrações que lhe são conexas têm a capacidade de afetar o funcionamento da economia e o desenvolvimento da sociedade no seu todo, devendo por isso constituir uma preocupação de todos os agentes, nomeadamente as empresas, como sejam as instituições de crédito.

A CGD Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões S.A. (a seguir CGD Pensões ou CGDP), no âmbito do seu sistema de controlo interno, tem implementadas medidas permanentes que concorrem para a prevenção e repressão do crime de corrupção e infrações conexas, as quais se refletem em diversos procedimentos e normas internas, sendo de destacar o Código de Conduta, a Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, a Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses ou o Sistema de Comunicação Interna de Práticas Irregulares.

Como forma de reforçar estes instrumentos, e atendendo às recomendações que vêm sendo emitidas pelo Conselho de Prevenção da Corrupção, a CGD Pensões sistematizou o seu Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, consubstanciado no presente documento, o qual integra os seguintes elementos:

- Caracterização da CGD Pensões;
- Identificação de riscos de corrupção e infrações conexas e de medidas de prevenção da sua ocorrência;
- Atualização e monitorização do Plano;
- Definição dos responsáveis envolvidos na gestão do Plano.

A caracterização da CGD Pensões tem como especial enfoque o modelo de governo, o sistema de controlo interno e a gestão de riscos na Instituição, tendo em conta a sua criticidade para a prevenção da corrupção.

Por sua vez, atendendo à dimensão e complexidade de atividade que é desenvolvida pela CGD Pensões, a identificação dos riscos de corrupção teve como ponto de partida as áreas de atividade que são consideradas como sendo potencialmente mais expostas a este fenómeno numa sociedade gestora de fundos de pensões. Quanto às medidas de prevenção destes riscos, as mesmas referem-se, em grande parte, a normas e procedimentos instituídos na CGD Pensões e que servem diversos propósitos, entre os quais a prevenção da corrupção e infrações conexas.

O Plano contém ainda informação sobre a sua própria atualização e monitorização, identificando igualmente os responsáveis envolvidos na sua gestão, tal como é determinado na Recomendação n.º 1/2009 do Conselho de Prevenção da Corrupção. Relativamente a este último aspeto, refira-se que todos os órgãos de estrutura da CGD Pensões são responsáveis pela adoção das iniciativas necessárias à operacionalização do presente Plano, no âmbito da sua área de intervenção.

A presente versão do Plano tem como data de referência setembro de 2025.

2. Caracterização Caixa Gestão de Ativos

A CGD Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. do Grupo Caixa Geral de Depósitos, foi fundada em 1992, com a designação de Sociedade Gestora do Fundo de Pensões da Caixa Geral de Depósitos, com o objetivo de gerir o Fundo de Pensões do Pessoal da Caixa Geral de Depósitos. Posteriormente, em 1996, teve início a gestão de fundos de pensões externos ao Grupo. O Capital Social da CGD Pensões é detido na totalidade pela Caixa Geral de Depósitos S.A., e atualmente a CGD Pensões é responsável pela gestão de 18 fundos de pensões.

O Capital Social da CGD Pensões é detido na totalidade pela Caixa Geral de Depósitos S.A. (CGD),.

A CGD Pensões, juntamente com a Caixa Gestão de Ativos, compõe o grupo de sociedades instrumentais da Caixa Geral de Depósitos, responsáveis pela: (i) pela gestão de fundos de pensões – CGD Pensões (ii) gestão de fundos de investimento mobiliário, Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, aconselhamento e gestão de carteiras de clientes institucionais e particulares – Caixa Gestão de Ativos.

2.1. Missão

A Sociedade tem como missão ser reconhecida pelos Clientes como uma referência no fornecimento de serviços e produtos financeiros na área de fundos de pensões.

2.2. Valores

A Sociedade e os seus Colaboradores desenvolvem a sua atividade e funções no respeito por elevados princípios éticos e deontológicos, orientando a sua prática pelos valores definidos no Código de Conduta, documento que consagra os princípios de atuação e as normas de conduta profissional observados pela empresa no exercício da sua atividade, sob as orientações advogadas pelo Grupo CGD.

2.3 Modelo de Governo

O Modelo de Governo em vigor, respeitando os Estatutos da empresa e assegurando a efetiva segregação de funções entre a administração executiva e a Fiscalização, é composto pelos seguintes órgãos sociais:

- Assembleia Geral;
- Conselho de Administração;
- Conselho Fiscal;
- Sociedade de Revisores Oficiais de Contas

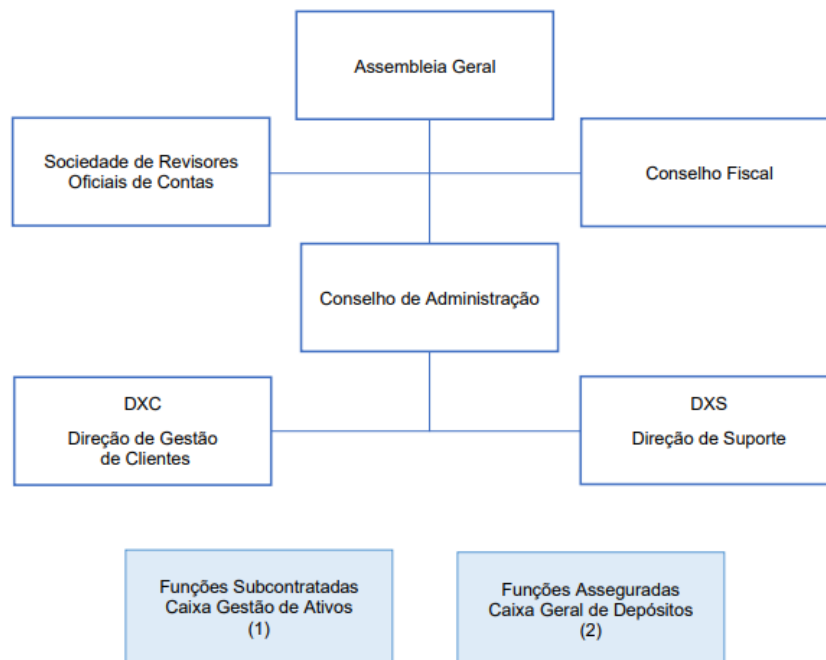
Os membros da Mesa da Assembleia Geral, do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e o respetivo suplente são eleitos por um período de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

O Modelo de Governo em vigor, respeitando os Estatutos da empresa e assegurando a efetiva segregação de funções entre a administração executiva e a Fiscalização, é composto pelos seguintes órgãos sociais:

A CGD Pensões apresenta neste momento a seguinte estrutura orgânica:



ORGANOGRAMA
CGD PENSÕES



(1) Funções subcontratadas à Caixa Gestão de Ativos: i) Função de Gestão de Ativos Mobiliários; ii) Função de Gestão Imobiliária; iii) Função Comercial; iv) Função Administrativa; v) Função de Compliance; vi) Função de Gestão de Risco; vii) Função de Auditoria Interna

(2) Funções asseguradas pela CGD no âmbito da Política Corporativa: Função de Recursos Humanos; Função de Sistemas de Informação e Tecnologias e Função de Risco da Sociedade Gestora

2.4. Sistema de Controlo Interno e Gestão de Riscos

Controlo Interno

O sistema de controlo interno define-se como o conjunto das estratégias, sistemas, processos, políticas e procedimentos definidos pelo órgão de administração, bem como das ações empreendidas por este órgão e pelos restantes colaboradores da instituição, com vista a garantir:

- Um desempenho eficiente e rentável da atividade, no médio e longo prazo (objetivos de desempenho);
- A existência de informação financeira e de gestão completa, pertinente, fiável e tempestiva (objetivos de informação);
- O respeito pelas disposições legais e regulamentares aplicáveis (objetivos de compliance).

De modo a atingir de forma eficaz os objetivos definidos, a CGD Pensões procura garantir um adequado ambiente de controlo, um sólido sistema de gestão de riscos, um eficiente sistema de informação e comunicação, e um contínuo processo de monitorização, com o objetivo de assegurar a qualidade e eficácia do próprio sistema ao longo do tempo.

Para atingir estes objetivos, encontram-se atribuídas responsabilidades transversais relacionadas com a gestão do sistema de controlo interno aos órgãos da CGD Pensões, sendo contudo de destacar, no que à prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas diz respeito, o papel desempenhado pelos seguintes órgãos:

Conselho de Administração

É responsável por promover a implementação e manutenção de um sistema de controlo interno que garanta, entre outras condições, a existência de um adequado ambiente de controlo interno, de um sólido sistema de gestão de riscos que tome em consideração todos os riscos que se possam revelar materiais e de políticas e procedimentos de controlo documentados e divulgados, de forma a assegurar que as medidas de mitigação dos riscos, como seja o risco de corrupção, são implementadas.

Direção de Supervisão e Compliance (DSC)

A DSC tem como objetivo assegurar a coordenação da gestão do risco de compliance, garantir o controlo do cumprimento das obrigações legais e regulamentares aplicáveis, das políticas internas e normas éticas, bem como promover o desenvolvimento da cultura de compliance, contribuindo para o bom funcionamento do sistema de controlo interno. A DSC é ainda responsável por gerir o relacionamento com as Entidades de Supervisão, de Estatística e outras (ES), respondendo às suas solicitações e questionários, garantindo a visão integrada e global de todos os pedidos de informação com origem nas ES.

A DSC articula com a Direção de Gestão de Risco da CGD (DGR da CGD), numa ótica de função de gestão de risco corporativa, o desenvolvimento do modelo simplificado para a Função de Gestão dos Riscos das sociedades.

Gabinete de Auditoria Interna (GAI)

O GAI é responsável por assegurar o regular funcionamento da Função de Auditoria Interna, articular a recolha e o tratamento de dados de suporte às atividades de auditoria interna e promover o processo de transformação digital da Função, incluindo o desenvolvimento e a otimização de procedimentos analíticos, É ainda responsável por promover as atividades relacionadas com a estratégia e planeamento da Função de Auditoria Interna e a articulação com as Funções de Controlo, e responsável pela execução das auditorias, de acordo com as metodologias estabelecidas..

A CGD Pensões beneficia do apoio de algumas direções da CGD para minimizar e controlar os riscos, nomeadamente:

Direção de Auditoria Interna (CGD)

A Auditoria Interna contribui para uma cultura de controlo interno do Grupo CGD onde se inclui a Caixa Gestão de Ativos, através da avaliação sistemática, disciplinada, independente e objetiva, baseada no risco, da estrutura de governo interno e do sistema de controlo interno, com vista a garantir a sua adequação e eficácia, nomeadamente através da identificação de deficiências, de oportunidades de melhoria e de monitorização da sua implementação.

Direção de Gestão de Risco (CGD)

Tem por objeto a proteção do capital do Grupo CGD, onde se insere a Caixa Gestão de Ativos, nomeadamente através da gestão de diversos tipos de riscos e das inter-relações entre eles, por forma a assegurar a coerente integração dos seus contributos parcelares, que aqueles se mantêm ao nível de apetência pelo risco definido pelo Conselho de Administração e que não afetarão significativamente a situação financeira da Instituição.

Direção de Compliance (CGD)

É responsável pela coordenação da gestão do risco de compliance na CGD e no Grupo CGD, onde se inclui o acompanhamento da avaliação dos procedimentos de controlo em matéria de prevenção do branqueamento de capitais, do financiamento do terrorismo e do abuso de mercado para todo o universo do Grupo CGD.

No âmbito da prevenção da corrupção e infrações conexas, é responsável pela coordenação da atualização da respetiva Política e pela elaboração do Plano e do Relatório Anual de Execução a publicar.

Gestão de Riscos

A avaliação, monitorização e comunicação dos riscos financeiros (Conforme definido pela Política de Gestão de Riscos Financeiros) dos Fundos de Pensões geridos pela CGD Pensões, é realizada pela Direção de Gestão de Risco (DGR) da Caixa Gestão de Ativos, SGOIC, S.A., assegurando aos seus Clientes a sua integral independência da Função de Gestão de Risco da CGD (FGR-CGD).

Dada a natureza, dimensão, perfil de risco e qualidade da informação sobre as operações desenvolvidas pela CGD Pensões, e os requisitos legais aplicáveis nas jurisdições onde a atividade é desenvolvida, e considerando que o desenvolvimento das responsabilidades da Função de Gestão de Risco apresenta uma maior eficácia e eficiência se assumidas diretamente pela FGR-CGD, a CGD Pensões foi dispensada da aplicação do modelo organizacional de base, adotando o “modelo simplificado”.

No Modelo Simplificado, a DSC atua enquanto elemento facilitador do acesso a informação relevante pela FGR-CGD.

A DSC é responsável pela gestão do risco de compliance da CGD Pensões.

A DSC é independente das outras áreas funcionais da CGD Pensões, não estando envolvida em qualquer atividade de gestão, valorização e liquidação.

Para a prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas releva, neste âmbito e em especial, o risco operacional, entendido como sendo o risco de perdas decorrentes de eventos externos ou resultantes de inadequações ou falhas de processos, sistemas de informação e pessoas, onde se incluem, por exemplo, a execução de operações não autorizadas ou o uso indevido de informação privilegiada.

Quanto ao risco de compliance, o mesmo é entendido como resultando da probabilidade de ocorrência de impactos negativos nos resultados ou no capital, decorrentes de violações ou da não conformidade relativamente a leis, regulamentos, determinações específicas, contratos, regras de conduta e de relacionamento com os clientes, práticas instituídas e princípios éticos, que se materializem em sanções de carácter legal, na limitação de oportunidades de negócio, na redução do potencial de expansão ou na impossibilidade de exigir o cumprimento de obrigações contratuais.

A coordenação da gestão deste risco compete à DSC, liderado pelo Head of Compliance, sendo a prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas uma das matérias especialmente relevantes não só para o cumprimento legal e regulamentar, mas também para a conformidade com as regras de conduta e princípios éticos assumidos pela CGD Pensões e pelo Grupo CGD que integra.

2.5 Normativo Interno

A atividade da CGD Pensões está suportada em normas internas que refletem as melhores práticas e a regulamentação e legislação vigente nas mais diversas matérias. Essas normas internas são publicadas no Sistema de Normas Internas (SNI) e no Sharepoint acessível a todos os colaboradores, constituindo, por conseguinte, um suporte ao sistema de controlo interno.

No SNI e no Sharepoint constam diversas normas que contribuem para a prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas, como sejam as relativas a (i) Política de Benefícios e Outros Incentivos; (ii) Política Global de segurança de Informação; (iii) Política de Transmissão e Execução de Ordens; (iv) OS Prevenção do Abuso de Mercado; (v) Política de Subcontratação; (vi) OS Registo de Incumprimentos, (vii) OS Código de Conduta; (viii) Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesse.

São ainda de destacar as normas e políticas internas que têm um papel estruturante na prevenção da corrupção e infrações conexas, bem como na prevenção de conflitos de interesses e na comunicação interna de irregularidades, atendendo à sua importância para a matéria que é objeto deste Plano.

3. Identificação dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e respectivas medidas de prevenção.

3.1 Risco de Corrupção e Infrações Conexas

De acordo com a Norma Internacional ISO 37001:2016 “Anti-Bribery Management Systems – Requirements with guidance for use”, a qual estabelece os requisitos e linhas de orientação para o estabelecimento, implementação, manutenção, revisão e melhoria dos sistemas de gestão anti-corrupção, o risco consiste no “efeito da incerteza nos objetivos”.

Este “efeito” pode ser positivo ou negativo mas será sempre um desvio, relativamente ao que era esperado, causado por uma “incerteza”, que a supracitada norma considera como sendo um estado, ainda que parcial, de deficiência de informação, de compreensão ou de conhecimento relativamente a um evento, às suas consequências ou à sua probabilidade de ocorrência.

A ISO 37001:2016 explicita que o risco é habitualmente caracterizado por referência a eventos potenciais e às suas consequências, ou em termos de uma combinação do impacto de um evento com a respetiva probabilidade de ocorrência.

Por “objetivos” entendem-se os resultados a serem atingidos, os quais, no contexto dos sistemas de gestão anti-corrupção, são definidos pela organização em coerência com a política de prevenção da corrupção.

A Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas estabelece como princípio central a rejeição de todas as formas de corrupção e a tolerância zero perante quaisquer indícios ou manifestações do fenómeno. Como tal, os riscos de corrupção e de infrações conexas terão associados todos aqueles eventos que possam colocar em causa o objetivo de cumprimento deste princípio e de atuação em conformidade com aquela Política.

Os crimes de corrupção e infrações conexas que estão subjacentes aos riscos objeto de análise no presente Plano encontram-se regulados no Código Penal Português. De uma forma geral, pode falar-se em corrupção quando uma pessoa, que ocupa uma posição dominante, aceita receber uma vantagem indevida em troca da prática de qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo.

3.2 Metodologia Utilizada

Atendendo à dimensão e complexidade de atividade desenvolvida pela CGD Pensões, a identificação dos riscos de corrupção teve como ponto de partida as áreas de atividade que são consideradas como sendo potencialmente mais expostas a este fenómeno numa instituição financeira.

Verificou-se em seguida quais os órgãos de estrutura (OE) cujas competências e responsabilidades mais se relacionam com as áreas acima referidas, uma vez que serão aquelas que possivelmente apresentarão risco de corrupção e de infrações conexas com maior materialidade.

Procedeu-se então à classificação do risco de corrupção e de infrações conexas associado a cada uma destas áreas, tendo em conta a probabilidade de ocorrência de um evento de corrupção e possível severidade do seu impacto.

Os critérios utilizados para a classificação do risco de corrupção quanto à probabilidade de ocorrência tiveram em consideração os meios internos que a CGD Pensões já possui e que se encontram implementados, bem como a eficácia estimada para mitigação, prevenção ou inviabilização de ocorrência do risco. Desta forma, foram estabelecidos os seguintes fatores de graduação:

PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO (PO)		
BAIXA	MEDIA	ALTA
Existem normativos internos que regulamentam a atividade, definindo claramente as regras de procedimento e os comportamentos interditos aos colaboradores. Existem princípios e práticas instituídas que mitigam a possibilidade de ocorrência.	Existem normativos internos que definem de forma insuficiente ou desatualizada as regras de procedimento e os comportamentos interditos aos colaboradores. Existem princípios e práticas instituídas que mitigam a possibilidade de ocorrência. É possível serem tomadas decisões ou desenvolvidos procedimentos adicionais que mitiguem a probabilidade de ocorrência.	Os normativos, princípios e práticas existentes dificilmente poderão obviar a possibilidade de ocorrência, mesmo se forem tomadas decisões ou desenvolvidos procedimentos adicionais.

Quanto ao impacto previsível em caso de ocorrência do risco, a mesma foi estimada tendo em conta o tipo de consequência que é expectável relativamente a uma hipotética ocorrência de um evento de risco de corrupção e de infrações conexas.

IMPACTO PREVISÍVEL DA OCORRÊNCIA DO RISCOS (IP)		
BAIXO	MÉDIO	ALTO
A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do próprio procedimento. Trata-se de um impacto interno, com implicações no plano processual da entidade ou organização.	A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do procedimento e dos correspondentes objetivos que lhe estão associados. Trata-se de um impacto interno, com implicações no plano processual e produtivo da entidade ou organização.	A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado e pode ser objeto de mediatização. Trata-se de um impacto com implicações internas no plano processual e produtivo da entidade ou organização, e com implicações externas, de mediatização da ocorrência, com impactos reputacionais sobre a sua credibilidade.

No que respeita às medidas de prevenção do risco de corrupção e infrações conexas identificadas para cada área potencialmente mais exposta, as mesmas referem-se, em grande parte, a normas e procedimentos instituídos na CGD Pensões e que servem diversos propósitos, entre os quais a prevenção da corrupção e infrações conexas

Da combinação da probabilidade de ocorrência com a severidade do impacto que foi estimada resulta a atribuição do grau de risco de corrupção e de infrações conexas que estará presente em cada atividade.

Matriz de aferição do nível de risco	Probabilidade de Ocorrência (PO)		
	BAIXA	MÉDIA	ALTA
Impacto Previsível (IP)			
BAIXO	Mínimo	Fraco	Moderado
MÉDIO	Fraco	Moderado	Elevado
ALTO	Moderado	Elevado	Máximo

Ainda como resultado do preenchimento do questionário, no que respeita às medidas de prevenção do risco de corrupção e infrações conexas identificadas para cada área potencialmente mais exposta, os OE foram ainda convidados a identificar as medidas de prevenção ou controlo atualmente em vigor e/ou as medidas de prevenção a implementar e respectivo prazo de implementação.

Com base na informação enviada pelos OE, a DSC procedeu à classificação do risco de corrupção e de infrações conexas associado a cada uma destas áreas, tendo em conta a probabilidade de ocorrência e o impacto previsível caso o risco ocorra. De notar que a classificação de probabilidade e impacto atribuída para cada área correspondeu à classificação mais gravosa atribuída pelos OE, mensurável através das medidas de prevenção ou controlo identificadas. Por exemplo, se todos os OE, com exceção de um, classificassem a probabilidade de ocorrência como baixa, se aquele OE de exceção tivesse classificado a probabilidade como elevada, o resultado da probabilidade para esta atividade seria elevada.

As atividades que apresentam graus de risco moderado ou elevado devem ser alvo de atenção prioritária por parte dos OE com responsabilidade que nelas se enquadrem, bem como das funções de controlo (Gestão de riscos, *compliance* e auditoria interna).

Após a recepção dos questionários e respectiva análise pela Direção de Supervisão e Compliance, nas áreas classificadas como de risco moderado/alto, sempre que a probabilidade de ocorrência for identificada como média ou alta, deverá ser efetuado o challenge junto dos OE que têm intervenção nessa atividade sendo-lhes solicitado que sejam definidos planos de ação que permitam mitigar os riscos de ocorrência do fenómeno da corrupção na área identificada.

3.3 Avaliação das áreas potencialmente mais expostas

Conforme se encontra detalhado no anexo I, cada atividade desenvolvida potencialmente mais exposta foi classificada de acordo com o risco de corrupção apurado, tendo como base a metodologia descrita no ponto anterior.

No quadro seguinte é apresentado o resultado das classificações atribuídas para cada atividade potencialmente mais exposta:

Atividades desenvolvidas potencialmente mais expostas	Probabilidade de Ocorrência	Severidade do Impacto	Classificação de Risco
Acesso a informação privilegiada (que possa comprometer a isenção na tomada de decisões e acesso a ferramentas de gestão com informações confidenciais)	Baixa	Moderada	Fraco
Hospitalidade, Ofertas, Prendas e outras vantagens	Baixa	Moderada	Fraco
Participação Económica em Negócios	Baixa	Elevado	Moderado
Gestão de fornecedores/parceiros/Intermediários e Agentes (risco de gerar conflitos de interesses / pagamento de faturas)	Baixa	Moderado	Fraco
Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses	Baixa	Moderado	Fraco
Prevenção do Branqueamento de Capitais, Combate ao Financiamento do Terrorismo (PBC/CTF) e Abuso de Mercado	Baixa	Elevado	Moderado
Gestão de Recursos Humanos/Política de Remunerações (Seleção de colaboradores, monitorização das atividades exteriores, supervisão da política de remunerações)	Baixa	Baixa	Mínimo
Venda e aquisição de Activos Imobiliários	Baixa	Moderado	Fraco
Produtos e serviços	Baixa	Baixa	Mínimo
Arrendamento de Imóveis, incluindo renegociação de contratos de arrendamento	Baixa	Moderado	Fraco
Violação de segredo por funcionário	Baixa	Moderado	Fraco
Renegociação de Dívidas	Baixa	Moderado	Fraco
Sistemas de Controlo Interno	Baixa	Moderado	Fraco
Processos relativos a Donativos e Patrocínios	Baixa	Moderado	Fraco

Para a classificação final de Risco moderado contribuiu a severidade do impacto de um possível evento de risco de corrupção nestas matérias, incluindo as consequências reputações que pudessem advir.

3.4 Medidas de Prevenção em vigor

A atividade da CGDP está suportada em normas internas que refletem as melhores práticas e a regulamentação e legislação vigente nas mais diversas matérias. Essas normas internas são publicadas no Sistema de Normas Interno (SNI), acessível a todos os colaboradores, constituindo, um suporte ao sistema de controlo interno.

Todas as normas internas que contribuem para a prevenção dos riscos de corrupção de infrações conexas estão disponíveis no SNI.

Apresentam-se de seguida os normativos que constroem a base das medidas de prevenção ou controlo e que servem de base para mitigação dos riscos identificados pelos órgãos de estrutura.

Código de Conduta

A CGD Pensões dispõe de um Código de Conduta, desde 2011, o qual é um instrumento fundamental na gestão da ética da Instituição, divulgando junto dos colaboradores e restantes stakeholders os valores, princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a sua atuação.

Trata-se de um documento autorregulador e imperativo a observar na, e pela, CGD Pensões, que promove uma cultura organizacional de cumprimento legal e de conformidade com os valores e princípios adotados, incentivando o desenvolvimento das melhores práticas de governo societário e de conduta ética.

O artigo 34º do Código de Conduta estabelece especificamente que a CGD Pensões rejeita ativamente todas as formas de corrupção, não devendo os seus Colaboradores envolver-se em situações propiciadoras de atos suscetíveis de associação a este fenómeno, e que os seus mecanismos de controlo interno incluem normativos internos orientados para a prevenção e combate à corrupção, como a publicação do normativo “Aceitação ou oferta de prendas e hospitalidade”, e a atualização do normativo relativo ao Código de Conduta.

Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

A Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, é um instrumento formal que sistematiza os princípios gerais de atuação na deteção e prevenção da corrupção e infrações conexas, as medidas e responsáveis por essa prevenção, a identificação das áreas potencialmente mais expostas bem como a forma de monitorização, avaliação e atualização da própria Política.

Sistema de Comunicação Interna de Práticas Irregulares

O Sistema de Comunicação Interna de Práticas Irregulares, constitui também um mecanismo de prevenção e combate à corrupção, na medida em que tem como principais objetivos:

- Detetar antecipadamente potenciais problemas, fomentando uma atitude preventiva e corretiva e uma cultura de integridade;
- Disponibilizar aos colaboradores um canal de comunicação complementar;
- Reduzir custos e evitar prejuízos por não conformidade com normas legais, regulamentares ou de conduta;
- Reforçar uma reputação de transparência e alinhar com as melhores práticas internacionais em matéria de governo societário;
- Cumprir as obrigações estabelecidas na legislação nacional e comunitária.

Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses

A Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses, estabelece os princípios de atuação, as normas de conduta profissional e os procedimentos a observar pela Caixa Gestão de Ativos e Colaboradores (incluindo membros dos órgãos sociais, trabalhadores, estagiários e mandatários) no exercício das suas atividades e funções, de modo a assegurar uma adequada e eficaz prevenção e gestão de eventuais conflitos de interesses. Este desígnio relaciona-se de forma especialmente relevante com a prevenção da corrupção e infrações conexas.

A CGD Pensões publica anualmente o seu Relatório de Gestão e Contas e o Relatório de Governo da Sociedade, os quais se encontram disponíveis em www.cgdpensoes.pt, onde podem ser obtidas informações complementares às que são apresentadas neste Plano.

Normativo para a Aceitação ou Oferta de Prendas e Hospitalidade

A Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas da CGDP inclui os procedimentos e decisões relativos a prendas e outras vantagens, nomeadamente hospitalidade, no conjunto das áreas potencialmente mais expostas aos fenómenos de corrupção, prevendo que as exceções à proibição de aceitação de vantagens consagrada no Código de Conduta a sejam reguladas em normativo próprio.

O normativo sobre a Aceitação ou Oferta de Prendas e Hospitalidade vem, assim, estabelecer os princípios de atuação e normas de conduta profissional a observar pelos Colaboradores, que permitam dar cumprimento ao estabelecido no Código de Conduta, quando, no exercício das suas atividades e funções, sejam confrontados com a possibilidade de aceitação ou oferta de prendas e hospitalidade.

Medidas de Prevenção do Branqueamento de Capitais, Combate ao Financiamento do Terrorismo e Prevenção do Abuso de Mercado

As orientações e os procedimentos que garantam o cumprimento das normas legais em vigor no âmbito da prevenção do branqueamento de capitais, do combate ao financiamento do terrorismo e da prevenção do abuso de mercado, encontram-se vertidas em diversas normas internas.

Política de Gestão das Deficiências de Controlo Interno

Este normativo estabelece as regras a serem seguidas pelo sistema de controlo interno da CGD,

enquanto instituição individual e na qualidade de empresa-mãe do Grupo CGD, através de uma abordagem e metodologia coordenadas entre as três funções de controlo interno (e demais órgãos relevantes) em matéria de identificação, acompanhamento e resolução das deficiências do sistema de controlo interno da CGD e do Grupo CGD.

Política sobre Deveres Corporativos e dos Colaboradores em matéria de Segurança da Informação

Este normativo centra-se na importância da preservação da confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação e das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) que suportam as atividades do Grupo CGD, definindo um conjunto de deveres em matéria de Segurança da Informação e TIC e respetiva consolidação junto dos Colaboradores no âmbito das suas atividades, face ao crescimento do cibercrime e de outras ameaças potenciadas pelas novas tecnologias

Política de Formação e Desenvolvimento de Talento

A definição de uma Política de Formação para a CGD e as Entidades do Grupo, onde se inclui a CGDP numa ótica de desenvolvimento dos colaboradores, constitui um fator crítico de sucesso que pretende ter colaboradores qualificados e com a atualização de conhecimentos e competências ajustados ao desenvolvimento da sua atividade. O objetivo geral da formação no Grupo CGD é o de assegurar uma aprendizagem permanente, de acordo com as necessidades transversais da organização e específicas das funções, em alinhamento com os Valores do Grupo CGD, onde se inclui a CGDP.

Política de Remuneração dos Colaboradores

A presente Política de Remuneração procura ser consentânea com uma gestão eficaz do risco, desincentivando a assunção excessiva do risco, estando alinhada e em conformidade com os interesses de longo prazo da CGDP e do Grupo CGD, assegurando que a remuneração variável paga aos Colaboradores promove e incentiva a prossecução da atividade dentro dos critérios de apetência pelo risco estabelecidos pelo Conselho de Administração da CGD (Risk Appetite Statement - RAS).

Norma específica sobre aprovação de despesas

Estabelece o regime geral aplicável a todas as aquisições de bens e serviços, vinculando todas as Direções da CGDP.

3.5 Medidas a Implementar

Para além das medidas de prevenção da corrupção atualmente implementadas (mencionadas no ponto 3.4 acima), foram identificadas pelos OE na resposta ao questionário, medidas adicionais a implementar para uma actividade, conforme quadro *infra*. As medidas identificadas serão alvo de avaliação quanto ao estado da sua implementação nos Relatórios de Execução do Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas.

Atividades desenvolvidas potencialmente mais expostas	Medidas de prevenção a implementar e respetivo prazo de implementação	Estado de Implementação
Gestão de fornecedores/parceiros/Intermediários e Agentes (risco de gerar conflitos de interesses / pagamento de faturas)	Elaboração de elaborou em dezembro de 2024 o seu primeiro Plano Anual de Compras (relativo a 2025), seguindo o formulário da CSP. Este Plano, juntamente com o de 2026 (em elaboração) irá permitir que cessem as renovações automáticas de contratos sem prazo limite, sendo obrigatório indicar um prazo máximo ao fim do qual deve ser tomada uma decisão pelos órgãos competentes da CXACGD, sendo iniciado um novo processo de contratação.	Prevê-se que este projeto fique concluído no 1º trimestre de 2026.
	atualização da listagem de contratos ativos, com base em informação de pagamentos e orçamento da DCO.	Prevê-se que este projeto fique concluído no 1º trimestre de 2026.
	Assegurar que existe cópia digital de todos os contratos ativos, e que os mesmos incluem os anexos de Princípios Éticos e Boas Práticas Empresariais, Proteção de Dados Pessoais e Segurança de Informação.	Prevê-se que este projeto fique concluído no 1º trimestre de 2026.

As medidas identificadas, têm em curso os desenvolvimentos necessários para a sua implementação

3.6 Planos de Ação

Os riscos identificados com notação de risco Moderado, são riscos cuja potencialidade de ocorrência é fraca, considerando a mitigação já existente. Adicionalmente não foi registada a ocorrência de nenhum caso de corrupção ou infrações conexas na CGD Pensões. Por esse motivo, não foram planeados planos de ação adicionais, à exceção da manutenção dos mitigantes já existentes para cada um dos riscos identificados e das medidas de prevenção a implementar identificadas no ponto 3.5.

4. Avaliação e Atualização do Plano

Todos os órgãos de estrutura da CGD Pensões são responsáveis pela adoção das iniciativas necessárias à operacionalização do Plano, no âmbito da sua área de intervenção.

A CGD Pensões elabora anualmente um relatório no mês de abril, designado por “Relatório Anual de Execução do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas”, sobre a implementação, execução e avaliação deste Plano. Do relatório é enviada uma cópia para a Direção de Compliance da CGD.

A coordenação da elaboração do referido Relatório Anual é da competência da DSC.

Em consonância com a emissão deste Relatório, o Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas será revisto e atualizado a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura Orgânica ou societária da entidade que justifique a sua revisão, incorporando as diretrizes e recomendações emitidas pelo MENAC e pelas Entidades de Supervisão, bem como novos deveres decorrentes da legislação e regulamentação aplicáveis.

O processo de avaliação e atualização do Plano terá em conta a informação histórica que a DSC tenha sobre eventuais situações ocorridas e que possam ser enquadráveis no âmbito da corrupção. Neste contexto, a Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas da CGD Pensões estabelece que a comunicação interna deste tipo de situações suscetíveis de serem enquadráveis no âmbito desta Política, os colaboradores podem recorrer aos sistemas disponibilizados pela Instituição, nomeadamente, o reporte hierárquico, a comunicação escrita ao responsável pela Função de Auditoria Interna da CGD Pensões, a comunicação aos Órgãos de Administração e de Fiscalização, ou o Sistema de Comunicação Interna de Práticas Irregulares (SCIPI). A Política disponibiliza também informação sobre mecanismos externos de comunicação que os Colaboradores têm à sua disposição e que são mantidos por autoridades de supervisão e judiciais.

Anexo I

5. Anexo I – Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Na tabela constante deste anexo são apresentadas as classificações de risco de corrupção e infrações conexas para cada atividade potencialmente mais exposta a este risco, bem como as respetivas medidas de prevenção adotadas, ou que se pretendem vir a reforçar.

Atividades desenvolvidas potencialmente mais expostas	Probabilidade de Ocorrência	Severidade do Impacto	Classificação de Risco	Medidas de prevenção ou controlo atualmente em vigor
Acesso a informação privilegiada (que possa comprometer a isenção na tomada de decisões e acesso a ferramentas de gestão com informações confidenciais)	Baixa	Moderada	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Existência de Código de Conduta com regras específicas relativas à violação de segredo por funcionário e política de conflito de interesses. - Existência de Regras definidas na O.S. sobre a Política Global de Segurança Informação.
Hospitalidade, Ofertas, Prendas e outras vantagens	Baixa	Moderada	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Existência de Código de Conduta com regras específicas relativas à proibição e exceções do conceito de hospitalidade. As exceções a esta proibição encontram-se expressamente previstas naquele Código e aplicam-se apenas nos casos em que não seja afetada a imparcialidade e a independência dos Colaboradores, ou outros intervenientes, no exercício da sua atividade profissional; - Reforço dos critérios a utilizar para aceitação ou concessão de prendas, através de normativo específico. - Todos os eventos/ patrocínios / brindes são previamente aprovados pela Administração.
Participação Económica em Negócios	Baixa	Elevada	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> - Existência de Código de Conduta com regras específicas relativas à independência entre interesses
Gestão de fornecedores/parceiros/Intermediários e Agentes (risco de gerar conflitos de interesses / pagamento de faturas)	Baixo	Moderado	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Existência do Código de Conduta, da Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas e da Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses; - Existência de normativos internos que regulamentam a subcontratação, a aprovação de despesas e a aceitação ou oferta de prendas e hospitalidade; - Sempre que a complexidade da matéria o justifique, é solicitada a opinião de consultores jurídicos externos; - Toda a subcontratação é previamente aprovada superiormente pela Administração e em sede de Comité de Custos. - A compra de bens e serviços a fornecedores é efetuada nos termos previstos no Modelo Corporativo da Função de Procurement, o qual é complementado com os normativos Gestão Centralizada de Compras de Bens e Serviços, Política de Subcontratação, Processo de Subcontratação de Funções, Qualificação de Fornecedores, Aprovação de Despesas, Modelo de Contratação com Prestadores de Serviços Externos e Função de Procurement - Fundos Geridos pela CXA. - Adoção dos princípios éticos consagrados no código de conduta, não aceitando quaisquer ofertas que não se enquadrem nos princípios aí estabelecidos

PLANO DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS – 2025

Atividades desenvolvidas potencialmente mais expostas	Probabilidade de Ocorrência	Severidade do Impacto	Classificação de Risco	Medidas de prevenção ou controlo atualmente em vigor
Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses	Baixo	Moderado	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Regras estipuladas no Código de Conduta relativas a independência entre interesses, consideração dos interesses dos clientes e conflitos de interesses ; Princípios de atuação, normas de conduta profissional, medidas de carácter organizativo e procedimentos de comunicação, registo e decisão estabelecida na política global de prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses; - Regras de prevenção e gestão de conflitos de interesses no âmbito da intermediação financeira disponibilizadas no "Kit do Investidor"; - Formação ministrada a Colaboradores sobre Ética e Conduta onde se inclui o tema de prevenção de conflitos de interesses; - Sistema de Comunicação interna de práticas Irregulares, estabelecido por O.S. específica; - Deveres estabelecidos no Regulamento do CA em matéria de Independência e Conflito de Interesses; - Reforço e formalização dos procedimentos de prevenção e gestão de conflitos de interesses ao nível dos órgãos de governo; - Formação ministrada a colaboradores sobre Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses. - Deveres estabelecidos no Regulamento do CA em matéria de Independência e Conflito de Interesses;
Prevenção do Branqueamento de Capitais, Combate ao Financiamento do Terrorismo (PBC/CTF) e Abuso de Mercado	Baixo	Elevado	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> - Existência do Código de Conduta e da Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas; - Existência de normativos internos que regulamentam os procedimentos relativos à PBC/CTF; - Previamente à assinatura pelos representantes da CXA/Fundo dos contratos de arrendamento, CPCV e empreitada é preenchida uma matriz de validação na qual se valida que relativamente aos representantes das Partes e ao Cliente foi emitido PBC e, caso exista, a conformidade do IBAN referido no parecer para pagamento. - Regras sobre prevenção do abuso de informação privilegiada e de manipulação de mercado, estabelecidas em normativo específico; - Sistema de Controlo de Operações Próprias dos Intervenientes Financeiros (controlo de Insiders); - No domínio das obrigações de defesa do mercado de capitais, o controlo do acesso a informação privilegiada está também regulamentado e divulgado em normativo interno; - Sistema de Comunicação interna de práticas Irregulares, estabelecido por O.S. específica; - Formação ministrada a colaboradores sobre PBC/CTF.
Gestão de Recursos Humanos/Política de Remunerações (Seleção de colaboradores, monitorização das atividades exteriores, supervisão da política de remunerações)	Baixo	Baixo	Mínimo	<p>1 - Existência de Normativos Internos com regras específicas em matérias de Recursos Humanos, como o Código de Conduta, Políticas e um vasto conjunto de ordens de serviço com origem nas normas corporativas da CGD, em destaque:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Política de Formação e Desenvolvimento de Talento ii) Deslocações em Serviço; iii) Gestão Da Performance - Modelo de Gestão de Desempenho; iv) Modelo de Organização de Trabalho no Grupo CGD; v) Exercício de Funções ou Atividades Exteriores ao Grupo e Exercício Cumulativo de Funções em Entidades Externas ao Grupo CGD; vi) Política de Remuneração dos Colaboradores; vii) Política de Diversidade, Equidade e Inclusão; viii) Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais; ix) Política de Remuneração dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização. <p>2 - No âmbito da Política Corporativa, a Função de Recursos Humanos é assegurada pela CGD com a gestão centralizada dos temas de RH na DPE - Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da CGD.</p>

PLANO DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS – 2025

Atividades desenvolvidas potencialmente mais expostas	Probabilidade de Ocorrência	Severidade do Impacto	Classificação de Risco	Medidas de prevenção ou controlo atualmente em vigor
Análise e formalização de instrumentos contratuais /Venda e aquisição de Activos Imobiliários	Baixo	Moderado	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Existência do Código de Conduta, da Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas e da Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses; - Existência de normativos internos que regulamentam a a aceitação ou oferta de prendas e hospitalidade, a Segurança de Informação e a Prevenção do Abuso de Mercado - As condições comerciais dos instrumentos são negociadas pela Direção de Investimento Imobiliário e aprovadas de acordo com os normativos internos em vigor, competindo à Direção Jurídica formalizar as condições negociadas. - Antes da assinatura pelos representantes da CXA/Fundos dos contratos de arrendamento, CPCV e empreitada é preenchida uma matriz de validação na qual se valida que o cláusulado do contrato tem as condições negociadas e que existem aprovações para a formalização. - Sempre que a complexidade do tema o justifique, é solicitada a opinião de consultores jurídicos externos.
Produtos e serviços	Baixo	Baixo	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> - Política de governação, aprovação e monitorização de produtos - Todos os produtos criados ou com alterações relevantes são sujeitos a processos formais de aprovação (Comité de Produto) estando definido na PGAMP os princípios por que se devem reger.
Arrendamento de Imóveis, incluindo renegociação de contratos de arrendamento	Baixo	Moderado	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Existência de Código de Conduta com regras específicas relativas à independência entre interesses.
Renegociação de Dívidas	Baixo	Moderado	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Existência de Código de Conduta com regras específicas relativas à independência entre interesses.
Violação de segredo por funcionário	Baixo	Moderado	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Existência de Código de Conduta com regras específicas relativas à violação de segredo por funcionário e Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.
Sistemas de Controlo Interno	Baixo	Moderado	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Existência de Código de Conduta da CXA e da FAI com regras específicas relativas à violação de segredo por funcionário e Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses. - Sistema de Comunicação interna de práticas Irregulares - Formação contínua de Colaboradores - Regulamento da FAI
Processos relativos a Donativos e Patrocínios	Baixo	Moderado	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - A Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas estabelece que a Caixa Gestão de Ativos apenas concede donativos ou patrocínios no âmbito da sua atividade comercial normal, em observância estrita das normas internas, garantindo que não são suscetíveis de serem considerados como subterfúgio para práticas de corrupção e infrações conexas.