



POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DA  
ADEQUAÇÃO PARA A SELEÇÃO DOS  
MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE  
ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E  
PESSOAS QUE EXERCEM FUNÇÕES  
REGULADAS DA CGD PENSÕES, S.A.

Março de 2025



## ÍNDICE

---

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | OBJETO E ENQUADRAMENTO .....   | 3  |
| 2     | OBJETO.....  | 3  |
| 3     | VIGÊNCIA .....   | 4  |
| 4     | PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS.....   | 4  |
| 5     | COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E OUTRAS PESSOAS QUE EXERCEM FUNÇÕES REGULADAS ..... | 5  |
| 6     | REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO .....  | 6  |
| 6.1   | IDONEIDADE.....  | 6  |
| 6.2   | QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL .....  | 8  |
| 6.3   | INDEPENDÊNCIA .....  | 10 |
| 6.3.1 | INDEPENDÊNCIA DE ESPÍRITO.....   | 10 |
| 6.3.2 | PRINCÍPIO DE “SER INDEPENDENTE”.....   | 11 |
| 6.4   | DISPONIBILIDADE E ACUMULAÇÃO DE CARGOS.....  | 12 |
| 7     | REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO A NÍVEL COLETIVO.....  | 12 |
| 8     | PROCEDIMENTOS.....   | 14 |
| 9     | REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES .....  | 16 |
| 10    | MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS.....   | 16 |
| 11    | REVISÃO .....  | 17 |
| 12    | DIVULGAÇÃO .....   | 17 |



## SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

### 1 OBJETO E ENQUADRAMENTO

---

A presente Política de avaliação da adequação para a seleção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e outras pessoas que exercem funções reguladas na CGD PENSÕES – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. (“**Política**”) estabelece (i) os princípios gerais e objetivos que lhe estão subjacentes; (ii) os responsáveis pela avaliação da adequação; (iii) os requisitos de adequação e critérios de avaliação; (iv) os procedimentos de avaliação da adequação à luz dos requisitos legalmente estabelecidos; (v) as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses e (vi) os meios de formação profissional disponibilizados pela CGD PENSÕES tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de competências.

A Política tem em consideração a qualificação da CGD PENSÕES enquanto gestora de fundos de pensões e da CGD como O-SII (ou 'Instituição de importância sistémica') e, *inter alia*, os seguintes normativos:

- a) Regime Jurídico da Constituição e do Funcionamento dos Fundos de Pensões e das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões, Lei n.º 27/2020 de 23 de julho (RJFP);
- b) Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto, Sistema de Governação das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões;
- c) Norma Regulamentar n.º 9/2023-R, de 3 de outubro, Registo Prévio para o Exercício de Funções Reguladas,
- d) Norma Regulamentar n.º 10/2024-R, de 5 de novembro, Prevenção e Combate ao Branqueamento de Capitais e ao Financiamento ao Terrorismo;
- e) Circular n.º 2/2023, de 14 de fevereiro: Orientações da ASF relativas à Avaliação e Registo Prévio para o Exercício de Funções Reguladas 2023;
- f) As Orientações Conjuntas da ESMA (ESMA 35-36-2319) e da EBA (EBA/GL/2021/06) sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais (adotadas em Portugal através da carta circular n.º CC/2021/00000058 do Banco de Portugal);
- g) A política de diversidade, equidade e inclusão da CGD PENSÕES;
- h) A política global de prevenção e gestão de conflitos de interesses da CGD PENSÕES.

A demais legislação e orientações para o Setor Empresarial do Estado, designadamente no que se refere ao Estatuto do Gestor Público e à igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, na medida que sejam aplicáveis à CGD PENSÕES.

### 2 OBJETO

---

A presente Política é aplicável às seguintes pessoas sujeitas a registo junto da ASF:

- a) Aos membros do Conselho de Administração da CGD PENSÕES e às demais pessoas que dirijam efetivamente a CGD Pensões.
- b) Aos membros do Conselho Fiscal da CGD PENSÕES, efetivos e suplentes;



- c) Ao revisor oficial de contas a quem compete emitir a certificação legal de contas;<sup>1</sup>
- d) Aos responsáveis por funções-chave de gestão de riscos, auditoria interna, de verificação de cumprimento, responsável de cumprimento normativo em matéria de PBC/FT e ao responsável interno por função-chave subcontratada.

A presente Política também se aplica, com as devidas adaptações necessárias, às restantes pessoas previstas no número 1 do artigo nº 110 do RJFP sujeitas à avaliação prévia ao exercício da função e no decurso desse exercício a adequação, para o exercício das respetivas funções, que não são sujeitas a registo junto da ASF:

- a) Dos diretores de topo;
- b) Das pessoas que exercem funções-chave;
- c) Dos atuários responsáveis dos planos de pensões.

Para efeitos desta Política abreviadamente designadas por “Funções Reguladas”.

No caso de subcontratação de funções-chave, são aplicados os procedimentos de avaliação do cumprimento dos requisitos de qualificação e idoneidade às pessoas empregadas pelo prestador de serviços ou por um terceiro por ele subcontratado para exercer a função-chave subcontratada, sendo estes sujeitos ao procedimento de avaliação dos requisitos de idoneidade e qualificação previsto nesta política

### **3 VIGÊNCIA**

---

A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua revisão nos termos da mesma, previstos.

## **SECÇÃO II. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS DA POLÍTICA**

### **4 PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS**

---

A adequação dos órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas para as funções que lhes estão cometidas constitui um fator determinante na gestão sã e prudente das sociedades gestoras de fundos de pensões, contribuindo para o bom funcionamento do sistema financeiro e a satisfação das legítimas expectativas das diversas partes interessadas, nomeadamente dos clientes, associados e participantes dos fundos de pensões, credores, acionista e outras entidades.

A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas inicia-se com um processo de autoavaliação e visa garantir que os membros em causa reúnem os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade necessários e terá em consideração a natureza, a dimensão, a organização interna, a complexidade da atividade da CGD PENSÕES e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

A avaliação da adequação deve ter em conta as características individuais dos membros dos órgãos sociais, assim como a salvaguarda de condições subjacentes ao funcionamento destes órgãos enquanto entidades colegiais, designadamente a disponibilidade do conjunto dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, a diversidade e a promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nestes órgãos.

---

<sup>1</sup> Para dar cumprimento ao estabelecido no nº1 do artigo 73º do RJFP. Para efeitos da Ordem de Serviço denominadas “pessoas que exercem funções reguladas”.



Com vista a assegurar a continuidade da gestão da CGD PENSÕES e evitar a substituição de um número excessivo de membros em simultâneo, a CGD PENSÕES adota os procedimentos de sucessão, que constam do Plano de Sucessão.

Sem prejuízo do previsto nos Estatutos quanto ao número mínimo e máximo de membros do órgão de administração, a composição Conselho de Administração deverá acompanhar as recomendações das Autoridades de Supervisão, quer da CGD PENSÕES quer da Caixa Geral de Depósitos, S.A. (CGD).

Tendo como objetivo garantir a todo o tempo a adequação dos seus órgãos de administração e fiscalização, a CGD PENSÕES estabelece princípios e procedimentos neste âmbito, consubstanciados na presente Política, a qual se define e se rege pelo Regime Jurídico da Constituição e do Funcionamento dos Fundos de Pensões e das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões, Lei n.º 27/2020 de 23 de julho, Sistema de Governação das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões, Norma Regulamentar n.º 9/2023-R, de 3 de outubro, Registo Prévio para o Exercício de Funções Reguladas, Circular n.º 2/2023, de 14 de fevereiro: Orientações da ASF relativas à Avaliação e Registo Prévio para o Exercício de Funções Reguladas 2023, pelo Código das Sociedades Comerciais, pelos regulamentos e normas de âmbito europeu aplicáveis pelas Orientações conjuntas da EBA e da ESMA sobre a avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e de titulares de funções essenciais.

## **SECÇÃO III. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E OUTRAS PESSOAS QUE EXERCEM FUNÇÕES REGULADAS**

### **5 COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E OUTRAS PESSOAS QUE EXERCEM FUNÇÕES REGULADAS**

---

A avaliação da adequação das pessoas aptas para integrar os órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas cabe à Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações da CGD (“CNAR”), comissão especializada de apoio e aconselhamento ao Conselho de Administração da CGD, nos termos das competências que lhe são atribuídas no artigo 115.º-B do RGICSF e na alínea b) do n.º 1 do artigo 25.º dos Estatutos da CGD e constam do Regulamento da própria Comissão.

Compete à CNAR, entre outras funções definidas no respetivo Regulamento Interno, apoiar e aconselhar o órgão de administração da CGD na nomeação e preenchimento das vagas ocorridas nos órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas da CGD PENSÕES e desempenhar diretamente, sempre que viável e necessário, as funções das comissões de nomeação e avaliação e de remuneração das filiais da CGD;

Nas suas funções de apoio à nomeação e preenchimento de vagas nos órgãos de administração e de fiscalização, deverá a CNAR:

- a) Elaborar e atualizar o conjunto de conhecimentos, competências, qualificações e experiências profissionais requeridos para o desempenho das funções atribuídas aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- b) Acompanhar o processo de seleção e nomeação dos quadros superiores da CGD e das sociedades do Grupo CGD, em ordem a dispor, em tempo oportuno, de uma base de recrutamento de futuros membros de órgãos de administração, de acordo com o previsto no Plano de Sucessão;
- c) Sempre que ocorra qualquer vaga em órgãos de administração e de fiscalização e em cargos de pessoas que exercem funções reguladas identificar potenciais candidatos e elaborar



parecer fundamentado a dirigir ao órgão de administração, relativamente a propostas que venham a ser apresentadas nesse contexto que correspondam aos perfis mais adequados para o preenchimento dessa vaga, atendendo, entre outros critérios que julgue apropriados, aos seus conhecimentos, competências, qualificações e experiência profissional;

- d) Assegurar que a política de avaliação da adequação contenha os mecanismos necessários a garantir o cumprimento da política de diversidade, bem como o aumento do número de pessoas do género sub-representado;
- e) Avaliar, com periodicidade mínima anual, a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho dos órgãos de administração e de fiscalização e das pessoas que exercem funções reguladas e, quando entender adequado, formular recomendações aos mesmos;
- f) Avaliar, com periodicidade mínima anual, os conhecimentos, competências, qualificações e experiência e o cumprimento dos deveres específicos inerentes à função desempenhada por cada um dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e das pessoas que exercem funções reguladas, bem como aqueles órgãos no seu conjunto e comunicar-lhes os respetivos resultados.

A CNAR pode requerer toda a informação, documentação e assistência necessárias ao exercício das suas competências, bem como, recorrer a consultores externos, devendo assegurar que os serviços são prestados com independência e que os respetivos prestadores não serão contratados para a prestação de quaisquer outros serviços à própria sociedade ou a outras que com ela se encontrem em relação de domínio ou de grupo sem autorização expressa desta Comissão, sem prejuízo da aplicação do estabelecido na Política Global de Conflitos de Interesse.

## **SECÇÃO IV. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E OUTRAS PESSOAS QUE EXERCEM FUNÇÕES REGULADAS**

### **6 REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO**

---

#### **6.1 Idoneidade**

Em geral, considera-se que um membro do órgão de administração e de fiscalização e as pessoas que exercem funções reguladas goza de idoneidade se não existirem elementos objetivos e comprováveis que sugiram o contrário, nem razões para ter dúvidas fundadas sobre a mesma, sobretudo com base na informação disponível pertinente sobre os fatores ou situações indicadas na presente secção.

Na avaliação da idoneidade será tido em conta o modo como a pessoa gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspetos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.

A apreciação da idoneidade será efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções exercidas pelo interessado em cargos anteriores, o seu perfil comportamental e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.



Nessa apreciação, serão tidos em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:

- a) Indícios de que o membro do órgão de administração ou do órgão de fiscalização não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades competentes, incluindo de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;
- b) Indícios de que, numa instituição em que o avaliado, à data dos factos em causa, exerceu funções de administração ou fiscalização ou era titular de participação qualificada, foi consumada ou tentada uma operação de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, na aceção da legislação aplicável em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, ou em que se verificou um risco acrescido de que tal pudesse acontecer;
- c) Recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional, por autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, ou destituição do exercício de um cargo por entidade pública;
- d) As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
- e) Proibição, por autoridade judicial, autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, de agir na qualidade de administrador ou gerente de uma sociedade civil ou comercial ou de nela desempenhar funções;
- f) Inclusão de menções de incumprimento na central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, por parte da autoridade competente para o efeito;
- g) Resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pela pessoa em causa ou em que esta tenha sido ou seja titular de uma participação qualificada, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência ou liquidação, e a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;
- h) Insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação;
- i) Ações cíveis, processos administrativos ou processos criminais, grandes investimentos ou exposições e empréstimos contratados, bem como quaisquer outras circunstâncias que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira da pessoa em causa ou das entidades por si detidas ou geridas, ou nas quais tenha uma participação significativa;
- j) O currículo profissional e potenciais conflitos de interesse, quando parte do percurso profissional tenha sido realizado em entidade relacionada direta ou indiretamente com a instituição financeira em causa, seja por via de participações financeiras ou de relações comerciais;
- k) Quaisquer condenações ou acusações em curso por infrações penais, nomeadamente e sem prejuízo do princípio da presunção de inocência:
  - i. infrações previstas nas normas que regem a atividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários e seguradora ou que regem os mercados de valores mobiliários ou os instrumentos financeiros ou meios de pagamento, incluindo a legislação em matéria de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, corrupção, manipulação de mercado, ou abuso de informação privilegiada e usura;
  - ii. infrações por atos de desonestidade, fraude ou crime financeiro;



- iii. infrações fiscais, cometidas direta ou indiretamente, nomeadamente através de regimes ilegais ou proibidos de arbitragem de dividendos; e
  - iv. outras infrações previstas na legislação em matéria de sociedades, falência, insolvência ou proteção dos consumidores;
- l) Outras evidências ou medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais devido ao incumprimento das disposições relevantes que regem as atividades bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora, ou qualquer das matérias referidas na alínea a), supra.

As investigações em curso devem ser tidas em conta caso resultem de processos judiciais ou administrativos ou de outras investigações regulamentares semelhantes, salvaguardando o respeito pelos direitos fundamentais. As instituições e as autoridades competentes devem igualmente considerar outros relatórios adversos com informações relevantes, credíveis e fiáveis (por exemplo, no âmbito dos procedimentos de denúncia de irregularidades).

A avaliação da idoneidade deve considerar também o efeito cumulativo de incidentes menores na reputação do membro em causa.

Para efeitos da apreciação do requisito de idoneidade deve ter-se em conta os eventuais períodos de inibição associados à prática das infrações cometidas.

## 6.2 Qualificação profissional

Os membros do órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas devem demonstrar que possuem os conhecimentos, competências, qualificações e experiências necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão da CGD PENSÕES, bem como com os riscos associados à atividade por este desenvolvida.

A formação e a experiência prévias devem possuir relevância suficiente para permitir aos titulares daqueles cargos compreender o funcionamento e a atividade da CGD PENSÕES, avaliar os riscos a que a mesma se encontra exposta e analisar criticamente as decisões tomadas.

A avaliação deste requisito não se deverá limitar ao grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa instituição de crédito ou sociedade financeira ou outra empresa, devendo igualmente ser efetuada uma análise mais aprofundada da experiência prática do membro em cargos anteriores, tendo em conta a natureza, dimensão e complexidade das atividades exercidas pela CGD PENSÕES, bem como da função a exercer. Na avaliação das competências dos membros do órgão de administração será considerada a lista de competências constante do Anexo II das Orientações Conjuntas EBA/ESMA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais, tendo em conta as funções e responsabilidades do cargo ocupado pelo membro do órgão de administração. A adequação da qualificação profissional de pessoa que integre um órgão colegial é aferida também em função da qualificação profissional dos demais membros do órgão que integra, de forma a garantir que, coletivamente, o órgão dispõe das valências indispensáveis ao exercício das respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação.

Assim, na avaliação dos conhecimentos, das competências e da experiência de um membro do órgão de administração, merecerá especial atenção, designadamente, a experiência teórica e prática do coletivo em matéria de:

- a) Mercados dos fundos de pensões e financeiros, designadamente em matéria de investimentos, gestão de ativos e mitigação de riscos;



- b) Requisitos legais e enquadramento regulamentar;
  - c) Planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma sociedade financeira e da sua realização;
  - d) Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito ou sociedade financeira, incluindo os riscos de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo, bem como os fatores de risco ambientais, de governação e sociais);
  - e) Contabilidade e auditoria;
  - f) Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e da implementação de uma estrutura de governação, fiscalização e controlos eficazes;
  - g) Interpretação da informação financeira de uma sociedade financeira, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas.
  - h) Análise financeira e atuarial.
  - i) Tecnologias da informação e da comunicação.
  - j) Da distribuição de seguros e no âmbito de fundos de pensões.
- k) Da conduta de mercado.

Os membros do órgão de administração devem igualmente ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão de acordo com o estabelecido no Plano de Sucessão. A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção:

- a) A natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;
- b) O tempo de serviço;
- c) A natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
- d) O âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;
- e) Os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo sobre a atividade de uma instituição de crédito ou sociedade financeira e a compreensão dos riscos a que as instituições de crédito ou sociedades financeiras estão expostas;
- f) O número de colaboradores hierarquicamente dependentes.

O membro do órgão de administração que seja identificado como responsável pela execução do disposto na Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e da Norma Regulamentar n.º 10/2024-R deverá possuir bons conhecimentos, competências e experiência relevantes no que se refere à identificação e avaliação dos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, bem como às políticas, controlos e procedimentos em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo. Esta pessoa deve ter uma boa compreensão da medida em que o modelo de negócio da instituição o expõe aos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo. O membro do órgão de administração que seja identificado como responsável pelo acompanhamento das matérias de sustentabilidade, conforme previsto na Política de Sustentabilidade da CGD PENSÕES, terá, adicionalmente, os conhecimentos, competências e experiência específicos que se mostrem necessários ao desenvolvimento das respetivas funções, designadamente quanto a riscos climáticos e ambientais, que podem ser adquiridos por formação disponibilizada pela CGD PENSÕES.

A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, sendo dada especial atenção ao nível e perfil de cursos académicos e à sua relação com serviços bancários e



financeiros ou outros domínios pertinentes, considerando-se de um modo geral, que os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira, da engenharia, da tecnologia e dos métodos quantitativos estão relacionados com os serviços bancários e financeiros. Não obstante, a experiência académica não substitui a experiência prática bancária, que os membros deverão ter de forma a respeitar os requisitos de adequação coletivos.

Considera-se igualmente relevante a experiência obtida no exercício de cargos de administração e através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

Os membros do órgão de administração deverão cumprir o número mínimo de anos de experiência prática relevante em instituições de crédito ou sociedades financeiras ou sociedades de dimensão significativa, indicado para o exercício das respetivas funções, de acordo com o previsto no Plano de Sucessão. Os limiares mínimos indicados no Plano de Sucessão não correspondem a critérios de exclusão automáticos da adequação do candidato, podendo a CGD PENSÕES, fundamentadamente, considerar adequado o candidato no contexto da avaliação da adequação coletiva do Conselho de Administração ou necessidades específicas da CGD PENSÕES, devendo ser apresentado um plano de formação destinado a suprir as lacunas de experiência em determinado domínio.

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas deverão ser capazes de demonstrar que possuem, ou poderão vir a possuir (sem prejuízo dos requisitos legais quanto a membros do órgão de fiscalização), os conhecimentos técnicos necessários para que possam compreender suficientemente a atividade da CGD PENSÕES e os riscos a que esta está exposta.

Na avaliação da adequação da qualificação (individual) dos responsáveis por funções-chave, os conhecimentos teóricos adquiridos devem ajustar-se às especificidades de cada função, designadamente os núcleos essenciais identificados nas Orientações da ASF relativas à avaliação e registo prévio para o exercício de funções reguladas e o determinado na Norma Regulamentar 10/2024-R de novembro quanto ao responsável pelo cumprimento normativo PBC/CFT.

Serão igualmente utilizados os parâmetros indicados nas mesmas Orientações na avaliação do Revisor Oficial de Contas e Atuário Responsável.

### **6.3 Independência**

O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção e independência de espírito.

#### *6.3.1 Independência de Espírito*

A “independência de espírito” é um padrão de conduta que se revela sobretudo em discussões e tomadas de decisão no seio do, sendo exigível a cada membro do Conselho Administração, independentemente de o mesmo ser ou não considerado “independente” nos termos referidos baixo. Todos os membros do órgão de administração devem desempenhar ativamente as suas funções e ser capazes de tomar decisões e analisar situações de forma sólida, objetiva e independente durante o exercício das suas funções e responsabilidades.

Para aferir a independência de espírito, deve ser avaliado se todos os membros do órgão de administração possuem:

- a) as capacidades comportamentais necessárias, incluindo:



- i. coragem, convicção e força para avaliar, contestar e desafiar efetivamente as decisões propostas por outros membros do órgão de administração;
  - ii. capacidade de questionar os membros do órgão de administração no exercício das suas funções de gestão; e
  - iii. capacidade de resistir ao “pensamento de grupo”.
- b) conflitos de interesse que criem obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objetiva.

Ao avaliar as competências comportamentais de um membro, referidas na alínea a), deve ser tido em conta o seu comportamento passado e presente, em especial no Grupo CGD. Ao avaliar a existência de conflitos de interesses referida na alínea b), as instituições devem identificar os conflitos de interesses reais ou potenciais, em conformidade com a Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses da CGD PENSÕES e avaliar a materialidade dos mesmos.

### 6.3.2 Princípio de “ser independente”

O desempenho de funções com isenção a é fundamental para a melhoria dos mecanismos de controlo e para o processo de tomada de decisão ao nível da gestão, garantindo que:

- os interesses de todas as partes interessadas, são devidamente considerados nas discussões e tomadas de decisão do Conselho de Administração;
- os processos de tomada de decisão não são dominados por nenhum indivíduo ou pequeno grupo de membros; e
- os conflitos de interesses entre a instituição e partes interessadas externas, incluindo clientes, são adequadamente geridos, instituição, as suas unidades de negócio, outras entidades incluídas no perímetro contabilístico da consolidação

Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações, atuais ou ocorridas nos últimos dois anos, suscetíveis de afetar a independência da pessoa em causa, nomeadamente:

- a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido, designadamente na CGD PENSÕES, no Grupo CGD ou noutra instituição de crédito, ou sociedade financeira;
- b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações pessoais estreitas, profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros dos órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas da CGD PENSÕES ou dos órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas da CGD ou das suas filiais, com pessoas a desempenhar funções essenciais, ou com pessoa que detenha participação qualificada na CGD ou nas suas filiais;
- c) Processo judicial em que o interessado seja parte, que corra contra a CGD PENSÕES, a CGD ou suas filiais;
- d) Exercício pelo interessado ou por pessoa com quem este mantenha relação pessoal estreita, ao mesmo tempo, de cargo de gestão ou de primeira linha de reporte na CGD PENSÕES, na CGD, suas filiais ou concorrentes;
- e) Relação comercial significativa do interessado, ou alguém com quem este tem uma relação pessoal estreita, com a CGD PENSÕES com a CGD, suas filiais ou concorrentes, a nível privado ou através de uma empresa;



- f) Interesse financeiro ou obrigação financeira considerável do interessado ou de pessoa com quem este tem uma relação pessoal estreita perante a CGD PENSÕES, a CGD, suas filiais, um cliente ou concorrente, tais como investimentos ou empréstimos;
- g) Cargo de influência política elevada do interessado ou de pessoa com quem este tem uma relação pessoal estreita.

Os membros do órgão de fiscalização cumprem as regras sobre incompatibilidades e independência do órgão previstas no Código das Sociedades Comerciais, considerando -se, para o efeito, as definições de controlo ou de grupo previstas no artigo 5.º do RJFP.

A avaliação da independência deve ter em consideração as diferentes categorias de potenciais conflitos de interesses previstas no anexo II à Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses da CGD PENSÕES.

A existência de conflito de interesses não significa necessariamente que o interessado não possa ser considerado adequado para o exercício da função, competindo à CNAR na avaliação da adequação concluir se o risco é significativo e sugerir eventuais mecanismos de mitigação ou anulação desse risco.

A Função de *Compliance* da CGD PENSÕES<sup>2</sup> informa a CNAR de situações potencialmente geradoras de conflitos de interesse nos termos definidos na Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses da CGD PENSÕES.

#### 6.4 Disponibilidade e acumulação de cargos

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização e outras pessoas que exercem funções reguladas deverão demonstrar possuir a disponibilidade adequada para o exercício das respetivas funções e exercerão os cargos e inerentes funções no regime de tempo e dedicação decorrentes das normas legais e regulamentares aplicáveis. Os membros do órgão de administração da CGD PENSÕES, que desempenham funções executivas, deverão demonstrar disponibilidade para o exercício de funções de administração no Grupo CGD em regime de exclusividade e a tempo inteiro, nos termos legalmente determinados e autorizados.

Sem prejuízo das regras legalmente previstas, nomeadamente as respeitantes ao Setor Empresarial do Estado em matéria de incompatibilidade ou acumulação de funções por parte de gestores públicos, na medida que seja aplicável à CGD PENSÕES, os membros do Conselho de Administração, estão sujeitos às regras de acumulação de cargos aplicáveis aos Administradores. O exercício de funções de administração ou fiscalização em outras entidades não poderá ser suscetível de prejudicar o exercício de funções na CGD PENSÕES, nomeadamente por existirem riscos de conflitos de interesses ou por de tal circunstância resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

Deve constar do relatório de avaliação ponderação da acumulação de responsabilidades e pelouros por parte do membro do órgão de administração, designadamente aqueles relativos à atividade de distribuição e à matéria da conduta de mercado, incluindo-se nessa ponderação a eventual existência de conflitos de interesse e a disponibilidade para o exercício de funções.

## 7 REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO A NÍVEL COLETIVO

---

Na avaliação coletiva dos órgãos de administração e de fiscalização e outras pessoas que exercem funções reguladas deverá ser verificado se a composição desses órgãos reúne, em termos coletivos, os conhecimentos, competências, experiência e a diversidade de qualificações profissionais adequadas e a disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as

<sup>2</sup> A função de *compliance* da CGD PENSÕES é exercida por subcontratação dessas funções junto da Caixa Gestão de Ativos, SGOIC, S.A.



áreas relevantes de atuação, e para compreender as atividades da CGD PENSÕES , incluindo os principais riscos a que está exposta.

Os objetivos e metas estabelecidos na política de diversidade deverão ser uma componente da avaliação inicial e da reavaliação da adequação do órgão de administração a nível coletivo.

O processo de identificação e seleção de candidatos a integrar os órgãos de administração e de fiscalização, previsto no Plano de Sucessão, deve assegurar o cumprimento da legislação em termos de diversidade de género e garantir 33,3% de representação do género sub-representado, estabelecido na [Lei n.º 62/2017](#), de 1 de agosto, ou uma quota maior caso o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens venha exigir um limite mais ambicioso.

O atual limiar de 33,3% é aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização, devendo ser cumprido nas renovações e substituições de mandato. Havendo administradores executivos e não executivos, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.

Para o cumprimento dos objetivos de diversidade na composição dos órgãos de administração e de fiscalização serão adotadas as seguintes medidas:

- Assegurar que, no âmbito do processo de sucessão, a identificação de potenciais candidatos tem em consideração o número de pessoas do género sub-representado, a diversidade de idades, de origem geográfica, de habilitações e de experiência profissional;
- Assegurar que as ações desenvolvidas são documentadas.

Os órgãos de administração e de fiscalização devem integrar, em termos coletivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática em áreas relevantes para o exercício das correspondentes funções em instituições financeiras, nomeadamente: investimentos, gestão de ativos, tesouraria/ALM/risco, contabilidade, finanças, auditoria, operações e tecnologia, digital, economia, gestão, direito, marketing, supervisão e recursos humanos.

O órgão de administração e órgãos compostos por outras pessoas que, não fazendo parte do órgão de administração, dirijam efetivamente as sociedades gestoras de fundos de pensões, com exceção do órgão de fiscalização, devem possuir coletivamente qualificação, experiência e conhecimento adequados, pelo menos nos seguintes domínios:

- a) Mercados dos fundos de pensões e financeiros;
- b) Estratégia e modelo de negócio;
- c) Sistema de governação;
- d) Análise financeira e atuarial;
- e) Enquadramento legal e regulamentar e requisitos aplicáveis, incluindo o relativo à prevenção e combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo;
- f) Tecnologias da informação e da comunicação;
- g) Da distribuição de seguros e no âmbito de fundos de pensões;
- h) Da conduta de mercado. Conhecimentos adequados dos riscos climáticos e ambientais, generalizadamente reconhecidos como fonte de riscos financeiros significativos, são um requisito essencial para avaliar o grau de adequação coletiva. Os adequados conhecimentos, competências e experiência coletivos dos membros do órgão de administração são necessários para uma gestão sã e eficaz dos riscos a que a instituição está ou pode estar exposta. Um conhecimento adequado dos riscos climáticos e ambientais por parte do órgão de administração na sua função de fiscalização é necessário para um controlo eficaz.

Na avaliação coletiva, a CGD PENSÕES utiliza o modelo da matriz de adequação incluído na Norma Regulamentar n.º 9/2023-R, de 3 de outubro, Registo Prévio para o Exercício de Funções Reguladas, ajustado ao modelo de negócio e apetência ao risco da CGD PENSÕES.



Sem prejuízo do anteriormente referido, o órgão de fiscalização deverá dispor sempre de uma maioria de membros independentes, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais e que tenham um curso superior adequado e elevada competência e conhecimentos nas áreas financeiras, contabilística e de auditoria ou conhecimento operacional na área da atividade de gestão de fundos de pensões.

## **SECÇÃO V. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO**

### **8 PROCEDIMENTOS**

---

A avaliação da adequação individual e coletiva, de acordo com os critérios previstos na Secção IV (e os procedimentos previstos, designadamente, na secção III), será realizada antes do início do exercício de funções, no decurso de todo o mandato, com uma periodicidade mínima anual, e quando se verificarem alterações nos pressupostos de facto ou direito que estiveram na base da avaliação inicial, como sejam circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos.

A monitorização da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas deve permitir identificar, à luz de qualquer novo facto relevante, as situações em que deve ser realizada uma reavaliação específica da sua adequação.

Deve ser realizada uma reavaliação específica, em particular nos casos seguintes:

- a. Quando existirem preocupações relativas à adequação individual ou coletiva dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- b. Caso se verifique um impacto material na idoneidade de um membro do órgão de administração, ou da instituição, incluindo os casos em que os membros não cumprem a política de conflito de interesses da instituição;
- c. Como parte da revisão dos mecanismos de governo interno pelo órgão de administração;
- d. caso existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos em relação a determinada instituição e, em especial, nos casos em que as informações disponíveis sugerem que a instituição:
  - i. não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar os riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo (por exemplo, identificados pelas conclusões da supervisão das inspeções no local ou fora do local, pelo diálogo de supervisão ou no contexto de sanções);
  - ii. não cumpriu as suas obrigações em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo no Estado-Membro de origem ou de acolhimento ou num país terceiro;
  - iii. alterou substancialmente a sua atividade comercial ou o seu modelo de negócio de uma forma que sugere que a sua exposição ao risco de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo aumentou significativamente; ou
- e. Mudança de funções de um membro do órgão de administração, entre funções executivas e não executivas, ou para desempenhar funções como presidente do órgão de administração ou do órgão de fiscalização, da comissão executiva ou de uma comissão especializada do Conselho de Administração;
- f. Acumulação de funções de administração ou fiscalização noutras entidades.



- g. Em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afetar materialmente a adequação dos membros do órgão de administração.

Independentemente do momento em que ocorra a avaliação da adequação inicia-se sempre com um processo de autoavaliação.

A indicação das pessoas que devam em cada momento integrar os órgãos de administração e de fiscalização e responsáveis por funções chave obedece às regras previstas no Plano de Sucessão, que inclui o processo interno e externo de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores, os responsáveis envolvidos e o respetivo calendário.

As vagas ocorridas no órgão de administração no decurso de um mandato por renúncia ou impedimento definitivo de qualquer membro poderão ser preenchidas por cooptação, por pessoa para esse efeito indicada pelo órgão de administração, com observância da presente Política e as regras de autorização junto das autoridades de supervisão competentes e será submetida a ratificação pelo acionista na primeira Assembleia Geral que se venha a realizar após a data da cooptação.

As pessoas indicadas para os órgãos de administração e de fiscalização devem, previamente à sua designação, apresentar ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, quando o cargo deva ser preenchido por eleição, ou ao órgão de administração, no caso de cooptação, todos os documentos e informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, incluindo as que forem em cada momento exigidas no âmbito do processo de autorização junto das autoridades de supervisão competentes.

Quaisquer factos supervenientes que alterem o conteúdo da documentação ou informação prestada devem ser comunicados à CNAR.

Para efeitos da presente Política, consideram-se supervenientes tanto os factos ocorridos posteriormente à designação, como os factos anteriores de que só haja conhecimento depois dessa designação.

Os resultados de qualquer avaliação individual ou reavaliação, anual ou específica, constarão de um relatório elaborado para o efeito pela CNAR, no qual serão avaliados os requisitos e critérios indicados na presente Política, nos termos da secção III da presente Política e dos procedimentos referidos acima (v.g. na secção IV).

Se for concluído, em resultado da avaliação individual, que determinada pessoa não reúne os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, a mesma não poderá ser designada. Se essa conclusão resultar de reavaliação, cujos resultados afetem os requisitos de adequação da pessoa em exercício de funções, deverá ser promovida a sanção da falta de requisitos detetados, a suspensão de funções ou a destituição da pessoa em causa, diretamente ou através de proposta ao acionista, nos casos de suspensão ou destituição do cargo de membro de órgãos sociais.

A avaliação inicial individual das pessoas a designar para os órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas será acompanhada de uma avaliação coletiva desses órgãos sociais e será realizada em momento que garanta a disponibilização dos relatórios com os resultados dessas avaliações à Assembleia Geral da CGD PENSÕES.

Os relatórios de avaliação inicial individual e coletiva devem acompanhar o requerimento de autorização para o exercício de funções dirigido pela CGD PENSÕES às entidades de supervisão competente. Sempre que, ao longo do respetivo exercício de funções, ocorrerem circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos tratando-se de reavaliação, será facultado à ASF logo que concluído.

Será mantido um registo completo e atualizado de todos os procedimentos, relatórios e documentação de apoio no que respeita à avaliação.

A comunicação com a ASF para os diversos procedimentos processar-se-á através meio indicado pelo supervisor.



## SECÇÃO VI. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES

### 9 REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES

---

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesses.

As situações de conflitos de interesses são tratadas ao abrigo do regime definido pelo normativo interno da CGD PENSÕES, designadamente o Código de Conduta da CGD PENSÕES, a Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses da CGD PENSÕES e o Regulamento do Conselho de Administração.

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas devem comunicar antecipadamente o exercício de qualquer atividade exterior às funções desempenhadas na CGD PENSÕES, de forma a possibilitar a verificação de eventuais situações de conflitos de interesses ou de incompatibilidades, bem como a possibilidade de acumulação de cargos ou de funções nos termos legalmente aplicáveis à CGD PENSÕES é divulgada internamente, estando acessível para consulta por qualquer Colaborador no Sistema de Normas Internas do Grupo CGD.

## SECÇÃO VII. MEIOS DE FORMAÇÃO E INICIAÇÃO

### 10 MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

---

A CGD PENSÕES disponibiliza, suportando os respetivos custos, aos membros do órgão de administração, membros do órgão de fiscalização e pessoas que exercem funções reguladas, o acesso a formação externa ou interna que se venha a identificar como adequada e relevante para o exercício das funções a desempenhar.

A CGD PENSÕES disponibilizará igualmente formação interna, presencial ou através de meios remotos (*elearning*), relativa, não só, a temas de natureza obrigatória (risco operacional, branqueamento de capitais, etc.) como a outros que se venham a identificar como necessários ou úteis ao exercício das respetivas funções.

A CGD PENSÕES assegura condições e recursos para a realização de ações de iniciação destinadas aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, por forma a promover a sua compreensão das leis, regulamentos e normas administrativas aplicáveis, da estrutura, modelo de negócio, perfil de risco e mecanismos de governo da instituição, bem como do papel do(s) membro(s) em cada um desses aspetos. Em qualquer momento, deve disponibilizar cursos, seminários e programas de integração e formação que sejam considerados adequados às necessidades dos membros dos Órgãos de Administração.

Todos os membros recém-nomeados devem receber informações fundamentais no prazo máximo de um mês após assumirem o cargo, e as ações de iniciação devem ficar concluídas no prazo de seis meses.

A Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – DPE da CGD apoia a preparação de um programa detalhado de integração e formação.



## SECÇÃO VIII. REVISÃO E DIVULGAÇÃO

### 11 REVISÃO

---

A Política será revista pela CNAR sempre que esta Comissão considere que a mesma carece de alteração ou atualização.

As Funções de Auditoria Interna, Gestão de Risco e *Compliance* devem contribuir eficazmente para o desenvolvimento da Política, através da apresentação de recomendações no processo de revisão. A Função de *Compliance* da CGD PENSÕES deve analisar a forma como a Política afeta o cumprimento da legislação, regulamentos, políticas e procedimentos internos e deve reportar todos os riscos de conformidade e questões de incumprimento identificados ao órgão de administração.

Compete ao Conselho de Administração assegurar a revisão da Política sempre que necessário, considerando as recomendações efetuadas pela CNAR e pela função de auditoria interna, depois de verificada a sua conformidade legal e regulatória pela Função de *Compliance*.

O Conselho de Administração deve, após aprovar a proposta de revisão da Política, submetê-la à aprovação final da Assembleia Geral e assegurar a respetiva entrada em vigor.

### 12 DIVULGAÇÃO

---

A presente Política é divulgada no sítio institucional da CGD PENSÕES na internet (disponível em [www.cgdpensoes.pt](http://www.cgdpensoes.pt)), estando acessível para consulta por qualquer interessado.

CGD Pensões, SGFP, S.A. (Grupo Caixa Geral de Depósitos)

Av. João XXI, 63 - 1000-300 Lisboa

Capital Social: 3.000.000 €

CRCL e Contribuinte 502 777 460

