

**Plano de Prevenção de
Riscos de Corrupção e Infrações Conexas
(PPR)
Generali Seguros, S.A.
(2026)**

Índice

1. Enquadramento.....	3
2. Âmbito de Aplicação	3
3. Objetivos	3
4. Responsabilidade pelo Plano.....	4
5. Revisão periódica, publicação e divulgação do Plano	4
6. Definições	4
7. Identificação e avaliação dos riscos.....	5
8. Código de Conduta	6
9. Canais de Denúncia	7
10. Programa de Formação e Aferição das Taxas de Realização	8
11. Controlo da Execução e Melhoria Contínua do PPR	8
12. Verificação de controlos.....	9
13. Histórico de Versões	9
14. ANEXOS	10
Anexo I.....	10
15. APÊNDICES	15
Apêndice 1. Exemplos de Situações de Risco na Perspetiva do Combate à Corrupção	15
Apêndice 2. Potenciais Consequências do Incumprimento	16

1. Enquadramento

O Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), estabelecido pelo **Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro**, em vigor desde 7 de junho de 2022, determina no seu artigo 6.º, n.º 4 que as entidades abrangidas devem elaborar um **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR)**. Para efeitos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), consideram-se corrupção e infrações conexas os crimes previstos no artigo 3.º do mesmo diploma, incluindo corrupção, recebimento ou oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento e fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

A Generali Seguros, enquanto entidade do setor financeiro, desenvolve a sua atividade num contexto regulatório exigente e particularmente sensível à ocorrência de atos de corrupção e infrações conexas. Reconhecendo a existência de áreas com maior exposição a estes riscos, a Companhia estabelece princípios, regras e controlos que visam **prevenir, minimizar e mitigar comportamentos ilícitos**, assegurando elevados padrões de integridade, ética e transparência.

Para a elaboração deste PPR foi realizada uma **análise transversal a todas as funções, processos e áreas organizacionais**, aplicando o princípio da **abordagem baseada no risco**, conforme exigido pelo RGPC e princípio também aplicado pelo Grupo Generali. Esta abordagem implica identificar, avaliar e compreender os riscos específicos a que a Generali Seguros está exposta, concentrando recursos nos domínios onde o risco é mais elevado e implementando **medidas proporcionais, eficazes e adequadas ao nível de risco identificado**.

2. Âmbito de Aplicação

Neste âmbito, o PPR abrange toda a Organização, incluindo os órgãos de Administração, de Direção, as áreas operacionais e de suporte, sendo ainda extensível — nos princípios que lhe são aplicáveis — a consultores externos, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros de negócio com os quais existam relações contratuais.

3. Objetivos

O presente Plano tem como objetivo **reforçar a transparência, a integridade e a confiança** nas relações da Generali Seguros com clientes, mediadores, parceiros de negócio e autoridades de supervisão, através da identificação, prevenção e mitigação dos riscos de corrupção e infrações conexas associados à atividade seguradora.

Os objetivos específicos do PPR são:

- **Identificar, analisar e classificar os riscos** e situações que possam expor a Generali Seguros a atos de corrupção e infrações conexas, considerando as particularidades do setor segurador e as geografias em que opera.
- **Reforçar a cultura de ética, de integridade e de compliance** em toda a organização.
- **Promover controlos internos eficazes**, adequados à natureza e maturidade dos riscos identificados.
- **Prevenir comportamentos ilícitos**, incluindo corrupção, suborno, fraude, abuso de confiança, participação económica em negócio, tráfico de influência, branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.
- **Assegurar o cumprimento das normas legais, regulamentares e de supervisão**, nacionais e europeias, aplicáveis à atividade seguradora.
- **Definir medidas preventivas e corretivas** para reduzir a probabilidade e o impacto dos riscos identificados, priorizando a execução das medidas associadas a riscos elevados ou máximos.
- **Designar o responsável pelo cumprimento, controlo e revisão do PPR**, assegurando a sua implementação eficaz, contínua e independente.

4. Responsabilidade pelo Plano

O **Responsável pelo Cumprimento Normativo** da Generali Seguros tem a função de garantir que o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas é corretamente aplicado, controlado e revisto. Cabe-lhe assegurar que todas as medidas necessárias estão em prática para prevenir e reduzir os riscos de suborno e corrupção.

A **Função de Compliance e AFC** (Anti-Crime Financeiro) apoia o responsável pelo cumprimento normativo, ajudando a executar as atividades definidas pela lei, pela regulamentação externa e pelas normas internas. Este apoio inclui a gestão dos riscos identificados, a realização de ações de formação sobre prevenção da corrupção e a atualização regular do Código de Conduta e de outra regulamentação interna, políticas, guidelines e medidas técnicas.

As **várias áreas da estrutura** da Generali Seguros trabalham em conjunto com a Função de Compliance e AFC para identificar e avaliar os riscos de corrupção relacionados com as suas atividades. Cada direção é responsável por implementar medidas preventivas e corretivas adequadas e por comunicar eventuais falhas nos controlos existentes. Este trabalho conjunto contribui para manter um ambiente de trabalho íntegro, transparente e em conformidade com as regras externas, internas e legais.

5. Revisão periódica, publicação e divulgação do Plano

O PPR é **revisto** a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária, que justifique a sua revisão.

De igual modo, caso ocorra uma alteração na regulamentação interna do Grupo Generali com impactos relevantes neste Plano, este será alterado em conformidade, na medida em que não ocorram conflitos entre os requisitos do Grupo Generali e os requisitos da legislação nacional, prevalecendo nesse caso aquela que seja mais restritiva.

O Plano será **publicado e divulgado**, assim como os relatórios intercalares, junto dos colaboradores, na intranet e na página institucional da Generali Seguros, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

6. Definições

O Grupo Generali estabelece genericamente, no âmbito da sua Política de Anticorrupção e Antiuborno (ABC Policy), as seguintes definições não exaustivas:

Risco	Definição
Corrupção	Comportamento ilegal, errado ou desonesto, especialmente se adotado por parte de pessoas em posições de poder.
Suborno Ativo e Passivo	Tentativa de obrigar alguém a fazer algo por si, dando-lhe dinheiro, ofertas ou qualquer outra coisa que ela queira. Não existe uma definição universal de suborno, mas a única coisa que todas as definições têm em comum é o facto de envolver alguém numa posição para a qual foi nomeada, que age voluntariamente em violação da confiança em troca de um benefício. Suborno ativo - O suborno ativo refere-se ao ato de prometer ou dar o suborno. Suborno passivo - O suborno passivo refere-se ao ato de receber o suborno.
Tráfico de Influência	Quando cometido intencionalmente, prometer, dar ou oferecer, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida a fim de exercer uma influência indevida sobre a tomada de decisões de qualquer pessoa relacionada com funcionários públicos nacionais e/ou funcionários de organizações internacionais em contrapartida, quer a vantagem indevida seja para si próprio ou para qualquer outra pessoa, bem como solicitar, receber ou aceitar a oferta ou a promessa de tal vantagem.

Risco	Definição
Pagamento de Facilitação Direto e Indireto	Forma de suborno com o objetivo de acelerar ou facilitar a realização de uma ação. Pagamentos destinados, por exemplo, a ajudar uma contraparte a ser selecionada num processo de concurso público. Direto - Descontos concedidos a um cliente para obter benefícios. Indireto - Compensação financeira a uma pessoa devido a uma pressão externa.
Solicitação/ Extorsão	A exigência de um suborno, acompanhada ou não, de uma ameaça no caso de recusa da exigência.
Desvio de fundos	Ato de apropriação indevida praticado por uma pessoa que, em virtude da sua posição, trabalhando no setor público ou privado, obtém um bem que lhe foi confiado. É considerado uma infração criminal.

7. Identificação e avaliação dos riscos

No contexto dos seus sistemas de gestão de riscos e controlo interno, a Generali Seguros implementa um conjunto de mecanismos e procedimentos destinados a identificar, prevenir e/ou minimizar os possíveis impactos dos riscos a que está sujeita.

Relativamente a cada uma das atividades analisadas, foram identificados:

- i. os eventos de risco associados;
- ii. as ações de prevenção e/ou mitigação instituídas, concretizadas essencialmente em normas, políticas e procedimentos de controlo; e
- iii. a exposição ao risco, avaliada com base na frequência e severidade, considerando fatores como o valor das multas aplicáveis (ou a sua existência), eventuais penalizações de gestores e o impacto reputacional decorrente.

1. Identificação do Risco

A Função de Compliance e AFC da Generali Seguros, em articulação com as várias direções da organização, procede anualmente à análise dos riscos de suborno, corrupção e demais infrações relacionadas. Estes riscos são considerados no âmbito dos macroprocessos, processos e subprocessos que suportam a atividade operacional da empresa.

As operações e práticas internas da Generali Seguros, combinadas com o quadro legal e regulamentar aplicável, assim como com as normas de conduta e os princípios éticos que regem a interação com clientes e parceiros de negócio, permitem identificar as áreas mais suscetíveis à ocorrência de comportamentos corruptos ou infratores.

Deste modo, o processo de identificação dos riscos de suborno e corrupção:

- **Permite detetar potenciais eventos** que possam gerar impactos relevantes, tendo em conta as características dos produtos, serviços, processos, sistemas, estruturas organizacionais, áreas de negócio e regiões onde a Generali Seguros atua;
- **Contribui para a identificação de novos riscos** e para a atualização contínua dos riscos previamente mapeados;
- **Apoia a priorização dos riscos identificados**, relacionando-os com os produtos, atividades, processos ou sistemas que apresentam maior exposição.

2. Avaliação do Risco

A Função de Compliance e AFC promove, pelo menos uma vez por ano, e em conjunto com as diversas direções, a avaliação da probabilidade e do impacto associados a cada tipo de risco de suborno e corrupção.

O modelo de avaliação utilizado pela Generali Seguros assenta sobretudo em análises qualitativas. Para cada processo ou conjunto de processos, os riscos identificados são avaliados em termos de **probabilidade de ocorrência** e **impacto potencial**.

A combinação entre a probabilidade estimada e o impacto previsto permite determinar a **exposição ao risco**, avaliada através da matriz correspondente, como a seguir se detalha no **Anexo I**.

3. Mitigação do Risco

Após a identificação e avaliação dos riscos de suborno e corrupção, a Generali Seguros procede ao registo das respetivas medidas de prevenção e mitigação. Para além das medidas específicas associadas a cada risco, a empresa dispõe também de um conjunto de mecanismos transversais de controlo interno que desempenham um papel essencial na redução da probabilidade e impacto destes riscos, nomeadamente:

- **Código de Conduta**, define as regras fundamentais para os colaboradores, incluindo os membros dos órgãos de administração, gestão e supervisão (coletivamente, os “colaboradores”) do Grupo Generali. Entidades terceiras (consultores, fornecedores, agentes, etc.), que agem em representação do Grupo, deverão também aderir aos princípios definidos no Código.
- **Política e Guideline de *AntiBribery and AntiCorruption***, que integram orientações e anexos relativos a prevenção de corrupção, suborno, fraude, sanções económicas, branqueamento de capitais, financiamento ao terrorismo e comunicação de irregularidades;
- **Política de *Outsourcing***, que define critérios e responsabilidades no recurso a prestadores externos e reforça práticas de contratação alinhadas com os princípios de integridade e controlo;
- **Política de *Fit&Proper***, que assegura que os colaboradores desempenham funções com formação e qualificação adequadas;
- **Procedimentos de interação com fornecedores** durante a aquisição de bens e serviços, garantindo transparência e imparcialidade;
- **Programas de formação contínua** dedicados à prevenção da corrupção, branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo;
- **Segregação de funções e monitorização de conflitos de interesse**, suportada pela Guideline de Conflito de Interesses.

8. Código de Conduta

O Código de Conduta define as regras fundamentais e estabelece padrões mínimos de comportamento que todos os Colaboradores e representantes da Generali Seguros têm de observar nas relações com colegas, clientes, acionistas, fornecedores e outras partes interessadas. O Código de Conduta contém os valores pelos quais todos os que a representam se devem reger e identificar.

O Grupo Generali e a Generali Seguros têm o firme objetivo de construir relacionamentos para uma vida assentes na confiança, um dos seus mais preciosos legados. O Código de Conduta guia os comportamentos a adotar, baseados no profissionalismo e ética, e contribui para a geração da confiança necessária para ser um Parceiro para a Vida dos seus Clientes.

O Código de Conduta pretende, entre outros, **atingir os seguintes objetivos:**

- Divulgar a cultura da empresa (Missão, Visão e Valores);
- Uniformizar comportamentos e processos internos;
- Direcionar condutas (independentemente de crenças e interpretações pessoais), orientando em casos de dilemas éticos;
- Promover maior segurança aos administradores, investidores e demais *stakeholders* (transparência).

O Código de Conduta constitui um ponto de referência para os seus colaboradores, consultores, fornecedores, agentes e todos aqueles que a representam, para que estejam alinhados com as responsabilidades e compromissos do Grupo Generali e da Generali Seguros: atuar de acordo com os mais elevados padrões éticos e de excelência.

As infrações ou violações ao Código de Conduta representam uma ameaça para o negócio e para a reputação do Grupo Generali. Infrações ou violações do Código de Conduta, legislação e regulamentação externa em vigor podem resultar em medidas disciplinares, civis ou criminais, em conformidade com os regulamentos aplicáveis localmente.

O Código de Conduta fornece orientações específicas sobre tópicos importantes para ajudar a tomar melhores decisões na atividade empresarial diária, focando-se nos seguintes temas:

- Conduta correta na atividade empresarial;
- Sustentabilidade
- Ambiente de trabalho, diversidade, equidade e inclusão;
- Local de trabalho
- Proteção de ativos e dados de negócio
- Dados pessoais e privacidade
- Conflitos de interesses
- Combate ao suborno e à corrupção
- Relações com clientes
- Concorrência justa e antitrust
- Seleção de fornecedores
- Informação financeira
- Utilização de informação privilegiada (*Market abuse*)
- Comunicação com determinadas contrapartes externas
- Combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo, e sanções internacionais
- Dados e inteligência artificial

Este Código é objeto de revisão regular pelo Grupo Generali para aferir da sua permanente adequação e está publicado e divulgado, junto dos colaboradores, na intranet, e do público em geral, na [página institucional](#) da Generali Seguros.

9. Canais de Denúncia

Para assegurar a conformidade com o RGPC e com o Regime de Proteção de Denunciantes, a Generali Seguros tem implementados canais de denúncias, incluindo um canal alojado no prestador externo, que garantem a confidencialidade, a possibilidade de denúncia anónima, a proteção contra a retaliação, circuitos e processos estabelecidos, prazos de tratamento definidos, que se encontram devidamente identificados no sítio oficial www.generalitransquilidade.pt e que se resumem abaixo:

Compliance Officer Local

- **Pessoalmente:** Av^a. da Liberdade, 242, Piso 7, Portugal
- **Por correio:** Apartado 2008, Loja CTT, Praça Município, 1101-001 Lisboa, Portugal
- **Por email:** linha.de.reporte@general.pt

Função de Compliance do Grupo Generali

- **Por email:** concerns.co@generali.com
- **Por correio:** Group Compliance, Business Integrity, V. Machiavelli 3, 34132, Trieste, Italy.

Whistleblowing Helpline (Linha de Apoio à Denúncia de Irregularidades) do Grupo Generali

Alojada num prestador de serviços independente e dedicada à denúncia de condutas incorretas.

- **Web (Formulário de reporte online):** <https://generali.whispli.com/speakup>
- **Por telefone:** Número grátis disponível na *Whistleblowing Helpline* para cada país onde o Grupo opera.

10. Programa de Formação e Aferição das Taxas de Realização

A Generali Seguros tem um programa de formação contínua em matérias de Compliance, assegurando que todos os colaboradores dispõem dos conhecimentos necessários para prevenir, identificar e reportar riscos de corrupção e infrações conexas. Os cursos são disponibilizados de forma permanente numa plataforma interna específica para formação (We Learn), sendo monitorizados regularmente. Após lançamento dos Cursos de formação, estes são atribuídos aos colaboradores que devem concluí-los no prazo de 90 dias.

Para garantir a atualização e eficácia da formação, são enviados lembretes periódicos aos colaboradores que ainda não completaram os módulos obrigatórios, bem como comunicações aos responsáveis das áreas com taxas de realização mais reduzidas para que possam motivar os colaboradores à realização da formação. No início de cada ano, procede-se à atualização do número total de colaboradores, diferenciando os que já concluíram a formação daqueles que ainda a têm pendente. Os novos colaboradores são inscritos nos cursos após a admissão e devem concluí-los no prazo de 90 dias.

Os níveis de conclusão dos cursos — quer da formação geral de Compliance, quer da formação específica RGPC — são analisados trimestralmente, permitindo avaliar a eficácia das ações formativas, identificar necessidades adicionais e assegurar a melhoria contínua do plano.

11. Controlo da Execução e Melhoria Contínua do PPR

Para garantir que o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) é eficaz e se mantém atualizado, a Generali Seguros acompanha regularmente a sua execução através de indicadores e mecanismos de controlo interno. Esta monitorização, realizada semestralmente, permite avaliar o desempenho do plano, detetar necessidades de melhoria e reforçar a prevenção dos riscos identificados.

A avaliação inclui:

- **Taxa de conclusão das formações obrigatórias RGPC**, assegurando que todos os colaboradores recebem a formação necessária;
- **Tempo médio de tratamento das denúncias** recebidas pelos canais de denúncia implementados;
- **Percentagem de medidas preventivas e corretivas implementadas no prazo;**
- **Número de diligências devidas (*due diligence*)** realizadas a terceiros, comparando as previstas com as concluídas;
- **Resultados dos testes de controlo interno (controles de 2.º nível)**, que verificam a eficácia dos mecanismos implementados.

Os resultados desta monitorização são reportados ao órgão de administração e utilizados para orientar ações de melhoria contínua, contribuindo para o fortalecimento do sistema de prevenção.

A execução do PPR inclui ainda a preparação de relatórios formais, previstos na legislação aplicável, que asseguram o acompanhamento regular dos riscos:

- **Relatório de avaliação intercalar**, elaborado em outubro, sempre que existam riscos classificados como elevados ou máximos;
- **Relatório anual de avaliação**, preparado em abril do ano seguinte ao período a que respeita, contendo o grau de implementação das medidas preventivas e corretivas e a previsão da sua plena execução.

Toda esta informação integra o **AFC (Anti-Financial Crime) Report** (reporte de prevenção do crime financeiro), que é apresentado ao órgão de administração e aos *stakeholders* relevantes, duas vezes por ano, garantindo transparência e conformidade com o modelo de governação da Generali Seguros, assente num modelo de três linhas de defesa (1 - Estruturas Orgânicas, 2 – Funções de Risco, Compliance e AFC e Atuarial, e 3- Auditoria).

12. Verificação de controlos

A verificação do grau de adequação dos controlos é realizada pela função de Compliance e AFC, de acordo com a metodologia em vigor no Grupo Generali para os controlos de 2.º nível de Compliance/AFC, conforme expresso no programa de que este plano faz parte.

13. Histórico de Versões

Versão do PPR	Responsável pela Emissão / Revisão	Aprovação	Data de Aprovação/Emissão/Revisão	Resumo das alterações relevantes
1.0	Direção de Compliance, Proteção de Dados e AFC (Função de Compliance e AFC)	Conselho de Administração	Aprovação/Emissão – 24/02/2026	Criação do PPR conforme legislação em vigor

14. ANEXOS

Anexo I

TRANSVERSAL A TODAS AS ÁREAS

Presentes, refeições e entretenimento; Patrocínios e Donativos; Contribuições Políticas

Risco identificado	Frequência	Severidade	Risco reputacional	Exposição	Ações de prevenção e/ou mitigação
Risco de presente oferecido por colaborador ser interpretado como uma tentativa de corrupção ativa, para a obtenção de benefícios indevidos ou exercer influência	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Existência de limites internos (a regulamentação interna não permite dar ou receber presentes de valor superior a 120€); Existência de canais de denúncia; Existência de controlos (por amostragem) por parte da Função de Compliance e AFC (verificação de documentação, aprovações, etc.) Obrigatoriedade de apresentar documentos e faturas justificativas; Existência de diversos níveis de aprovação; Segregação de funções.
Risco de Donativo/Patrocínio oferecido pela Companhia ser visto como uma troca de favores indevida	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Existência de limites internos (a regulamentação interna não permite dar ou receber presentes de valor superior a 120€); Existência de canais de denúncia; Existência de controlos (por amostragem) por parte da Função de Compliance e AFC (verificação de documentação, aprovações, etc.) Obrigatoriedade de apresentar documentos e faturas justificativas; Existência de diversos níveis de aprovação; Segregação de funções.
Risco de dinheiro ser utilizado para fins corruptos, de onde resulte uma perda ou prejuízo para a Companhia	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Existência de limites internos (a regulamentação interna não permite dar ou receber presentes de valor superior a 120€); Existência de canais de denúncia; Existência de controlos (por amostragem) por parte da Função de Compliance e AFC (verificação de documentação, aprovações, etc.) Obrigatoriedade de apresentar documentos e faturas justificativas; Existência de diversos níveis de aprovação; Segregação de funções.

Procurement

Risco identificado	Frequência	Severidade	Risco reputacional	Exposição	Ações de prevenção e/ou mitigação
Risco de escolha inadequada de fornecedores devido a aceitação de benefícios por colaborador em troca da concessão de vantagens e/ou favorecimentos	Muito baixa	Média	Muito baixo	Baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Existência de mecanismos de consulta ao mercado e seleção que garantem imparcialidade; Monitorização contínua dos fornecedores; Existência de canais de denúncia; Equipas com vários colaboradores; Existência de aplicação informática específica para gestão de fornecedores, onde existem diversos níveis de aprovação e fica registado o utilizador que fez alterações /aprovações; Desenvolvimento de atividades de diligência devida (<i>due diligence</i>) aos fornecedores – atividade desenvolvida quanto à organização, bem como aos seus órgãos sociais, análise de eventuais questões reputacionais, etc.; Publicação dos valores internos e do que é expectável dos fornecedores que contratem com a Generali Seguros, no sítio institucional.
Risco de envolvimento com fornecedores associados a práticas de corrupção	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Existência de mecanismos de consulta ao mercado e seleção que garantem imparcialidade; Monitorização contínua dos fornecedores; Existência de canais de denúncia; Existência de aplicação informática específica para gestão de fornecedores, onde existem diversos níveis de aprovação e fica registado o utilizador que fez alterações /aprovações; Desenvolvimento de atividades de diligência devida (<i>due diligence</i>) aos fornecedores – atividade desenvolvida quanto à organização, bem como aos seus órgãos sociais, análise de eventuais questões reputacionais, etc.; Inclusão nos contratos de prestação de serviços de uma cláusula de aceitação do Código de Conduta do Grupo Generali, assim como do Código Ético para Fornecedores do Grupo Generali.

Nomeação de Parceiros de Negócio

Risco identificado	Frequência	Severidade	Risco reputacional	Exposição	Ações de prevenção e/ou mitigação
Risco de aceitação de benefícios em troca da concessão de vantagens e/ou favorecimentos na contratação de intermediário	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto.
Risco de falta de isenção e imparcialidade na escolha de parceiros de negócio, da qual resulte uma perda ou prejuízo para a Companhia	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores e os parceiros de negócio a adotar o comportamento mais correto; Existência de canais de denúncia; O circuito encontra-se distribuído por várias áreas (áreas comerciais, Marketing, Financeira, Operações) e dentro destas áreas o processo passa por mais do que um colaborador; Existência de aplicação informática que integra diversos níveis de aprovação e onde fica registado o utilizador que fez alterações / aprovações;

Risco identificado	Frequência	Severidade	Risco reputacional	Exposição	Ações de prevenção e/ou mitigação
					<ul style="list-style-type: none"> Inclusão nos contratos de mediação de uma cláusula de aceitação do Código de Conduta do Grupo Generali.
Risco de pagamentos (comissões indevidas) a parceiros de negócio em troca de vantagens indevidas, de onde resulte uma perda ou prejuízo para a Companhia	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores e os parceiros de negócio a adotar o comportamento mais correto; Existência de canais de denúncia; Existência de sistema informático para fazer o acompanhamento das cobranças e prestações de contas.
Risco de a remuneração servir de incentivo a prática de atos de corrupção ou suborno	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores e os parceiros de negócio a adotar o comportamento mais correto; Existência de canais de denúncia.

Tesouraria

Risco identificado	Frequência	Severidade	Risco reputacional	Exposição	Ações de prevenção e/ou mitigação
Risco de aceitação de favores e/ou favorecimentos ilícitos em troca da concessão de vantagens e/ou benefícios	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Reconciliações bancárias; Conferência de contas; faturas e entradas e saídas de dinheiro.
Risco de manipulação ou omissão de informação, de modo a facilitar o pagamento de valores indevidos	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Reconciliações bancárias; Conferência de contas; faturas e entradas e saídas de dinheiro

Participação em concursos públicos para contratação de seguros

Risco identificado	Frequência	Severidade	Risco reputacional	Exposição	Ações de prevenção e/ou mitigação
Risco de suborno a funcionário público para facilitar a obtenção de um benefício pessoal ou benefício para a empresa	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Existência de legislação nacional, à qual a Companhia se encontra obrigada, e de plataformas informatizadas a suportar a candidatura a concurso público.

Recrutamento e seleção; Gestão de desempenho; Processamento de Remunerações

Risco identificado	Frequência	Severidade	Risco reputacional	Exposição	Ações de prevenção e/ou mitigação
Risco de favorecimento na contratação ou em processos de mobilidade interna, da qual resulte uma perda ou prejuízo para a Companhia	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Processo em que estão envolvidos vários colaboradores; Processo de recrutamento dividido em várias fases; Processo confidencial, de modo a, apenas os intervenientes necessários, terem acesso à informação.
Risco de contratação de ex-funcionários do Estado em troca de serviços, da qual resulte uma perda ou prejuízo para a Companhia	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Processo em que estão envolvidos vários colaboradores; Processo de recrutamento dividido em várias fases; Processo confidencial, de modo a, apenas os intervenientes necessários, terem acesso à informação.
Aceitação de favores ou favorecimentos ilícitos em troca de vantagens indevidas a colaboradores na sua remuneração, da qual resulte uma perda ou prejuízo para a Companhia	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Processo em que estão envolvidos vários colaboradores.

Gestão de Sinistros

Risco identificado	Frequência	Severidade	Risco reputacional	Exposição	Ações de prevenção e/ou mitigação
Risco de suborno de prestador para facilitar a obtenção de um benefício pessoal ou benefício para a empresa	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Controlo e revisão de processos; Existência de aplicação informática específica para gestão de sinistros, onde fica registado o utilizador.
Risco de colaborador da Companhia perder a capacidade de tomar decisões isentas e imparciais	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Controlo e revisão de processos; Existência de aplicação informática específica para gestão de sinistros, onde fica registado o utilizador.
Risco de dinheiro a ser utilizado para fins indevidos	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Controlo e revisão de processos; Existência de aplicação informática específica para gestão de sinistros, onde fica registado o utilizador.

Risco identificado	Frequência	Severidade	Risco reputacional	Exposição	Ações de prevenção e/ou mitigação
Risco de manipulação ou omissão de informação, de modo a facilitar o pagamento de valores indevidos	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto; Controlo e revisão de processos; São definidos plafonds por gestor; Existe repartição de poderes entre quem confere e quem autoriza; sistema regista quem faz o movimento /operação; Conferência de faturas dos prestadores; Existência de aplicação informática específica para gestão de sinistros, onde fica registado o utilizador.

Áreas corporativas/áreas que contactem com Supervisor ou outras entidades oficiais

Risco identificado	Frequência	Severidade	Risco reputacional	Exposição	Ações de prevenção e/ou mitigação
Aceitação de favores ou favorecimentos ilícitos em troca de vantagens indevidas	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto.
Obtenção, utilização e divulgação de informação confidencial	Muito baixa	Baixa	Muito baixo	Muito baixa	<ul style="list-style-type: none"> Existência de regulamentação interna e de programas de formação, como forma de sensibilizar os colaboradores a adotar o comportamento mais correto.

15. APÊNDICES

Apêndice 1. Exemplos de Situações de Risco na Perspetiva do Combate à Corrupção

A lista que se segue é uma lista não exaustiva das situações que suscitam suspeitas na perspetiva do combate à corrupção. Cabe a cada colaborador estar alerta para estas situações e procurar orientações junto da Função de Compliance e AFC, em caso de dúvida.

Se qualquer potencial agente, representante ou outro parceiro de negócio:

- Se envolver em práticas comerciais impróprias ou tiver sido acusado do envolvimento em tais práticas, incluindo mesmo, se tiver reputação negativa quanto à sua conduta para estes efeitos;
- Abordar colaboradores da Companhia na data da tomada de uma decisão relativa a um contrato ou uma aquisição, incluindo no âmbito de concursos públicos, ou aproximadamente nessa data, e explicar que tem uma “relação especial” com a pessoa responsável pela tomada de decisão;
- Insistir em receber uma comissão antes do anúncio da adjudicação de um contrato ou de uma aquisição;
- Apresentar objeções despropositadas à Política Anticorrupção e aos controlos existentes, bem como a exigência de inserção de cláusulas contratuais que possam pôr em causa o cumprimento dessa Política;
- Pedir para “sobrefaturar” ou “subfaturar” bens ou serviços;
- Solicitar o pagamento em dinheiro a uma pessoa ou entidade diferente daquela que tiver fornecido bens ou serviços à Companhia, ou para uma conta bancária num local onde a parte interessada não esteja situada ou não forneça bens ou serviços;
- Aparentar não ter quaisquer qualificações para a prestação de quaisquer serviços para além de “ligações”;
- Recorrer a empresas de fachada ou que não tenham uma estrutura corporativa transparente;
- Prometer obter um “relatório limpo” em relação a uma auditoria ou inspeção regulamentar;
- Solicitar comissões ou honorários adicionais para “fazer com que as coisas aconteçam”;
- Aparentar estar envolvido na oferta de entretenimento ou refeições dispendiosas, brindes ou viagens patrocinadas;
- Solicitar que os elementos-chave da relação de negócio não sejam registados, ou sejam registados num “documento à parte”;
- Sugerir que uma contribuição para fins políticos ou de caridade permitirá “fazer com que as coisas aconteçam”;
- Solicitar que os pagamentos sejam efetuados “sem registo” ou que sejam criados registos ou documentos de suporte inexatos;
- Recorrer de forma significativa a transações em numerário;
- Solicitar pagamentos ou reembolsos que sejam invulgarmente elevados ou que não correspondam aos usos normais do mercado em questão;
- Sugerir que certas condutas impróprias são “a forma como as coisas são feitas”; ou
- Tiver sido escolhido ou sugerido por um funcionário público, por um cliente ou por um potencial cliente;
- Solicitar que não sejam cumpridas as regras de prevenção de crimes financeiros, nomeadamente, quanto à averiguação da proveniência dos fundos entregues na subscrição de um produto de seguro que a tal obrigue.

Apêndice 2. Potenciais Consequências do Incumprimento

Cada colaborador da Companhia é responsável pelo cumprimento da regulamentação interna antissuborno e anticorrupção. As violações dessa regulamentação podem resultar na aplicação de sanções de natureza civil e criminal à Companhia e a cada um dos Colaboradores envolvidos, incluindo penas de prisão e outras sanções graves.

Para além das sanções que possam ser impostas pela Lei e regulamentação externa, as violações da regulamentação interna da Companhia podem resultar na aplicação de medidas disciplinares, que podem incluir o despedimento do colaborador e a denúncia do mesmo às autoridades.

RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR:

O incumprimento das proibições previstas na regulamentação interna da Companhia será tratado como um assunto da maior gravidade, dando lugar a procedimento disciplinar contra o colaborador, podendo levar ao seu despedimento com justa causa.

RESPONSABILIDADE CRIMINAL:

a) Pessoas individuais:

- Corrupção passiva no setor privado: Pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias (artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21/04);
 - Se o ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
- Corrupção ativa no setor privado: Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa (artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21/04);
 - A pena de prisão será agravada para 5 anos ou a pena de multa até 600 dias se a conduta visar a obtenção ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros.
 - A tentativa será igualmente punível;
- Recebimento indevido de vantagem (setor público): Pena de prisão até 3 anos/Pena de multa até 360 dias (artigo 372.º do Código Penal);
- Corrupção ativa (setor público): Pena de prisão de 1 a 5 anos (artigo 374.º do Código Penal).

b) Pessoas coletivas

- As pessoas coletivas são responsáveis pela prática de um crime de corrupção, quando os atos forem cometidos em seu nome ou por sua conta e no seu interesse direto ou indireto por pessoas que nelas ocupem uma posição de liderança ou por quem aja em seu nome ou por sua conta e no seu interesse direto ou indireto sob a autoridade de pessoas que ocupem uma posição de liderança, quando em violação dos deveres de vigilância ou controlo que lhes incumbem (artigo 11.º/2 do Código Penal);
- A responsabilidade das pessoas coletivas é excluída quando o agente tiver atuado contra ordens ou instruções expressas de quem de direito (artigo 11.º/6 do Código Penal);
- A responsabilidade das pessoas coletivas não exclui a responsabilidade individual dos seus agentes nem depende da responsabilização destes (artigo 11.º/7 do Código Penal).

As penas de prisão poderão ser substituídas por uma das seguintes penas (artigos 90.º-A a 90.º-M do Código Penal):

Penas principais:

- Multa: A multa é fixada em dias. Um dia de multa corresponde a uma quantia entre 100€ e 10.000€, a fixar pelo Tribunal em função da situação económica e financeira do condenado e dos seus encargos com os trabalhadores. Um mês de prisão para uma pessoa singular corresponde a 10 dias de multa para uma pessoa coletiva. Assim, a título de exemplo, uma multa de 600 dias (5 anos de prisão) poderá ascender a 6.000.000€;

As pessoas que ocupem uma posição de liderança são subsidiariamente responsáveis pelo pagamento das multas e indemnizações em que a pessoa coletiva for condenada, relativamente a crimes praticados no exercício do seu cargo, sem a sua oposição expressa (artigo 11.º/8/a) do Código Penal);

- Dissolução: Quando a prática reiterada do crime mostre que a empresa foi criada ou está a ser usada, exclusiva ou predominantemente, para esse efeito, por quem nela ocupe uma posição de liderança.

Penas substitutivas:

- Admoestação: Censura solene em Tribunal ao representante legal da empresa, se a pena não exceder 240 dias;
- Caução de boa conduta: Entre 1.000€ e 1.000.000€, durante 1 a 5 anos, se a medida da pena não for superior a 600 dias;
- Vigilância judiciária: Acompanhamento por representante judicial, pelo prazo de 1 a 5 anos, se a medida da pena não for superior a 600 dias.

Penas acessórias:

- Injunção judiciária: O Tribunal ordena à pessoa coletiva que adote certas providências, designadamente as que forem necessárias para cessar a atividade ilícita ou evitar as suas consequências;
- Interdição do exercício de atividade: entre 3 meses e 5 anos, quando o crime tiver sido cometido no exercício da atividade ou interdição definitiva de certas atividades. se a medida da pena for superior a 600 dias;
- Proibição de celebrar certos contratos ou contratos com determinadas entidades, pelo prazo de 1 a 5 anos;
- Privação do direito a subsídios, subvenções ou incentivos outorgados pelo Estado e demais pessoas coletivas públicas pelo prazo de 1 a 5 anos;
- Encerramento de estabelecimento: por um período entre 3 meses e 5 anos, quando a infração for cometida no exercício da atividade ou encerramento definitivo do estabelecimento. se a medida da pena for superior a 600 dias;
- Publicidade da decisão condenatória, a expensas da condenada, em meio de comunicação social a determinar pelo tribunal, e através de edital, por período não inferior a 30 dias, no local de exercício da atividade.