

CÓDIGO DE CONDUTA

Abarca – Companhia de Seguros, S.A.



| | | |
|-----|---|---|
| 1. | PREÂMBULO | 3 |
| 2. | ÂMBITO DE APLICAÇÃO | 3 |
| 3. | COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO | 4 |
| 4. | PRINCÍPIOS GERAIS | 4 |
| | I. Igualdade de tratamento e não discriminação..... | 4 |
| | II. Diligência, eficiência e responsabilidade..... | 4 |
| | III. Dávidas, outros benefícios ou recompensas | 5 |
| | IV. Utilização dos recursos da Companhia..... | 5 |
| | V. Prevenção de potenciais conflitos de interesse | 5 |
| | VI. Relacionamento com a Companhia..... | 5 |
| | VII. Lealdade e cooperação..... | 5 |
| 5. | DEVERES PROFISSIONAIS GERAIS | 6 |
| 6. | DEVERES ESPECIAIS DOS DIRIGENTES RELATIVOS À ORGANIZAÇÃO INTERNA..... | 6 |
| 7. | DEVERES ESPECIAIS PARA COM O CLIENTE E PARA COM O MERCADO | 7 |
| 8. | DEVERES ESPECIAIS DOS DIRIGENTES JUNTO DAS ENTIDADES DE SUPERVISÃO, ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO | 7 |
| 9. | CONTACTOS COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL..... | 7 |
| 10. | SANÇÕES E APLICAÇÃO..... | 8 |

1. PREÂMBULO

A Abarca – Companhia de Seguros, S.A., tem na sua origem um grupo de entidades com larga experiência no sector segurador, que constituem sua estrutura acionista.

Para gerir e coordenar a sua atividade, a Abarca conta com a participação de um quadro de especialistas com vasta experiência e muito diversificado e heterogéneo de dirigentes.

Pelo exposto, e atendendo, à heterogeneidade e diversidade dos seus trabalhadores, à preparação, à multiplicidade, diversidade e complexidade das suas tarefas e ainda à exigência e responsabilidade das respetivas funções, a Abarca decidiu adotar o presente CÓDIGO DE CONDUTA, aplicável aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, aos responsáveis por funções-chave e demais trabalhadores e colaboradores.

Este Código de Conduta é estabelecido sem prejuízo de todas as normas e disposições legais, regulamentares e estatutárias que enquadram a governação da Companhia e tem essencialmente em vista a imposição de um elevado padrão de exigência profissional e de conduta ética e deontológica, no rigoroso cumprimento das normas em vigor e das demais obrigações e deveres, bem como na execução das melhores práticas do sector, a par da defesa do bom funcionamento das instituições e da criação de um clima de respeito recíproco, boa colaboração e são relacionamento entre todos os dirigentes e trabalhadores da Abarca.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente CÓDIGO DE CONDUTA, a seguir designado por Código, estabelece linhas de orientação em matéria de ética profissional e de conduta pessoal e aplica-se a todas as pessoas, incluindo os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, diretores, a seguir designados dirigentes, bem como aos trabalhadores da Companhia, que estão igualmente sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável.

O Código contém as convenções e normas éticas a que se considera ser devida obediência e clarifica os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento das disposições legais, regulamentares e estatutárias em vigor, bem como dos demais deveres e obrigações assumidas por parte dos dirigentes e dos trabalhadores, sem prejuízo de outras normas de conduta aplicáveis em áreas e matérias específicas. O Código constitui igualmente uma referência para o público, no que respeita ao padrão de conduta exigível aos dirigentes e aos trabalhadores da Abarca no seu relacionamento com terceiros.

3. COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO

Os dirigentes, ao integrarem os Órgãos Sociais da Companhia e os trabalhadores, ao iniciarem a sua atividade, ficam, automaticamente, obrigados a conhecer, dar a conhecer, defender, cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas neste Código.

4. PRINCÍPIOS GERAIS

A atuação dos dirigentes e dos trabalhadores deve pautar-se pela fidelidade e lealdade para com a Companhia e ser honesta, independente, íntegra, isenta, discreta e não atender a interesses pessoais. Os dirigentes e os trabalhadores devem igualmente aderir a padrões elevados de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

Os dirigentes deverão, designadamente, adotar as melhores práticas do sector, cumprir pontualmente todas as obrigações e deveres, respeitar escrupulosamente as normas e regulamentos em vigor, estimular e defender o bom funcionamento e a cooperação entre todos, bem como desenvolver um ambiente de respeito mútuo, um são relacionamento e um espírito de estreita colaboração com os demais dirigentes e trabalhadores da Companhia.

I. Igualdade de tratamento e não discriminação

Os dirigentes e os trabalhadores não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas, ideias filosóficas ou convicções religiosas. Os dirigentes e os trabalhadores devem, igualmente, demonstrar sensibilidade e respeito, e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa, assim que esta se manifestar nesse sentido.

II. Diligência, eficiência e responsabilidade

Os dirigentes e os trabalhadores devem cumprir sempre com zelo, eficiência e da melhor forma possível as responsabilidades e deveres que lhes estejam cometidos.

Devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas da Companhia, dos seus acionistas, clientes e do público em geral, relativamente à sua conduta, dentro de padrões genérica e socialmente aceites.

Devem também, comportar-se de forma a manter e reforçar o empenho dos colaboradores, a confiança do público e contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da Abarca.

III. Dádivas, outros benefícios ou recompensas

Os dirigentes e os trabalhadores não podem solicitar, receber ou aceitar de fonte externa à sua instituição, de um subordinado ou de um superior, quaisquer benefícios, convites, recompensas, remunerações ou dádivas que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionadas com a atividade que desempenham.

IV. Utilização dos recursos da Companhia

Os dirigentes e os trabalhadores devem respeitar e proteger o património da Companhia e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações. Todo o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas relevantes ou no uso de poderes discricionários.

Os dirigentes e os trabalhadores, devem, também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas da Abarca, a fim de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis.

V. Prevenção de potenciais conflitos de interesses

Os dirigentes e os trabalhadores devem evitar qualquer situação suscetível de originar direta ou indiretamente conflitos de interesses. Existem conflitos de interesses sempre que os dirigentes e trabalhadores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objetivo das suas funções. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, ou para qualquer tipo de sociedades onde estes diretamente participem.

VI. Relacionamento com a Companhia

No relacionamento com a Companhia, os dirigentes e os trabalhadores, no desempenho das suas atribuições, devem observar as orientações e posições da Abarca, pautando a sua atividade por critérios de qualidade, integridade e transparência.

Os dirigentes e os trabalhadores devem fomentar e assegurar um bom relacionamento com as diversas instituições, garantindo uma adequada observância dos direitos e deveres associados às funções da responsabilidade de cada responsável da Companhia.

VII. Lealdade e cooperação

Além do adequado desempenho das tarefas atribuídas, o conceito de lealdade implica o cumprimento de instruções dadas pelos superiores e o respeito pelos canais hierárquicos

apropriados, bem como a transparência e abertura com superiores e colegas, no âmbito das disposições normativas aplicáveis. Os dirigentes e os trabalhadores devem, designadamente, manter outros trabalhadores intervenientes no mesmo assunto ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo. São contrárias à lealdade que se espera, a não revelação a superiores e colegas de informações que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas, bem como a recusa de colaborar com os colegas e a demonstração de uma atitude de obstrução.

Os dirigentes e os trabalhadores, que desempenhem funções de direção, coordenação e chefia, devem instruir os que com eles trabalhem de forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito.

5. DEVERES PROFISSIONAIS GERAIS

A lei impõe, como critério geral de atuação das pessoas com funções de administração no sector financeiro e segurador, um critério de diligência e de gestão sã e prudente, que consiste em proceder na sua atividade com a diligência de um gestor criterioso e ordenado, tendo em conta o interesse dos segurados, dos investidores e outros.

São, por isso, exigidos a todos os dirigentes e quadros superiores da Abarca, o conhecimento e o cumprimento rigorosos de todas as normas legais que lhes sejam aplicáveis.

6. DEVERES ESPECIAIS DOS DIRIGENTES RELATIVOS À ORGANIZAÇÃO INTERNA

Os dirigentes devem assegurar, em todas as atividades que exerçam, elevados níveis de competência técnica, dotando a organização da Companhia com os meios materiais e humanos necessários para operar em condições apropriadas de qualidade e eficiência, de modo a que sejam preservados, a todo o tempo, níveis adequados de liquidez e de solvabilidade.

Devem ainda os dirigentes respeitar as regras de funcionamento do órgão de que fazem parte, bem como do respetivo processo de decisão.

7. DEVERES ESPECIAIS PARA COM O CLIENTE E PARA COM O MERCADO

Nas relações com os clientes, tanto os dirigentes como os trabalhadores da Companhia devem proceder com diligência, disponibilidade, neutralidade, lealdade, discrição, eficiência, correção, cortesia e respeito consciencioso dos interesses que lhes estão confiados. Em especial:

- Têm o dever de, na medida do possível, fornecer aos clientes as informações que estes solicitam, devendo as informações, bem como as eventuais razões para o seu não fornecimento, ser claras e compreensíveis.
- Estão sujeitos ao regime do segredo profissional, não podendo, por isso, divulgar ou usar informações confidenciais obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, só podendo facultar a terceiros informação relativa ao segurado com a prévia autorização deste por escrito, ou por determinação das autoridades administrativas, ou judiciais competentes, mantendo-se esta obrigação de sigilo, para além do termo do mandato, ou contrato de trabalho.
- Devem observar os deveres de respeito pelas regras da proteção de dados pessoais, da concorrência e da publicidade.
- Não podem aceitar qualquer tipo de vantagem, proveniente de operações efetuadas em nome, representação ou por conta da Companhia, assim como não devem obter de terceiros, em benefício próprio, qualquer recompensa por força da função que exercem, da posição que ocupam ou de informação a que tenham acesso.

8. DEVERES ESPECIAIS DOS DIRIGENTES JUNTO DAS ENTIDADES DE SUPERVISÃO, ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Os dirigentes têm deveres de prestação de informação e de acatamento de instruções e de inspeções por parte de autoridades de supervisão e de orientação e fiscalização.

9. CONTACTOS COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL

Em matéria que se prenda com a atividade e imagem pública da Companhia, os trabalhadores não podem conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, sem que, para qualquer dos casos, tenha havido autorização prévia do órgão de gestão respetivo.

10. SANÇÕES E APLICAÇÃO

Em geral, a inobservância dos deveres indicados pode, nos termos da legislação aplicável, dar origem à instauração de processos de contra-ordenação, por parte das entidades de supervisão.

A adequada aplicação do Código depende, acima de tudo, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos dirigentes e dos trabalhadores.

Em particular, os dirigentes e os trabalhadores em posições hierárquicas de relevo devem ter uma atuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e critérios estabelecidos no Código, bem como assegurar o seu cumprimento.