
CÓDIGO DE CONDUCTA

Abarca – Companhia de Seguros, S.A.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
ARTIGO 1.º – ÂMBITO DE APLICAÇÃO	3
ARTIGO 2.º – PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA	4
ARTIGO 3.º – ÉTICA PROFISSIONAL	6
ARTIGO 4.º – DEVER DE SIGILO	8
ARTIGO 5.º – DEVERES ESPECIAIS PARA COM TERCEIROS	9
ARTIGO 6.º – DEVERES ESPECIAIS DE COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE	10
ARTIGO 7.º – RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL	11
ARTIGO 8.º – RESPONSABILIDADE EM MATÉRIA DE COMBATE E DETEÇÃO DE FRAUDE, CORRUPÇÃO E BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO	11
ARTIGO 9.º – DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA	11
ARTIGO 10.º – RESPONSABILIDADE CONTRAORDENACIONAL E DISCIPLINAR	11
ARTIGO 11.º – APROVAÇÃO, INÍCIO DE VIGÊNCIA E REVISÃO	11
2. HISTÓRIO DO DOCUMENTO E CONTROLE DE VERSÕES	12

1. INTRODUÇÃO

A **ABARCA – COMPANHIA DE SEGUROS, S.A.**, com sede no *Atrium* Saldanha, Praça Duque de Saldanha, nº 1 - 9º I, 1050-094 Lisboa, com o capital social, integralmente realizado, de Eur. 10.150.000€ (dez milhões cento e cinquenta mil euros), inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva 513851020, doravante “**ABARCA**”, tem procurado, desde a sua constituição, implementar e divulgar, junto dos colaboradores e demais entidades com quem interage, políticas de conformidade que asseguram que o exercício da sua atividade se processa no contexto de uma cultura preventiva de respeito pelo enquadramento legal e regulamentar do sector segurador no qual se integra, o que lhe tem permitido granjear a confiança dos seus clientes, fornecedores e demais agentes económicos.

Neste sentido, e porque estamos convictos de que os princípios e valores que nos têm orientado até ao presente foram imprescindíveis para que pudéssemos tomar as melhores decisões, de um ponto de vista social e negocial, no contexto da revisão das supra mencionadas políticas de conformidade e tendo presente as mais recentes indicações da **Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF)**, nomeadamente as que contam da **Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril**, procuramos, através da revisão do nosso **Código de Conduta** garantir que continuaremos a trabalhar à luz dos valores que defendemos desde o início, os quais serão cada vez mais determinantes na definição da nossa orientação estratégica e conduta negocial devendo o seu cumprimento ser um objetivo transversal a todos os colaboradores da ABARCA e, com especial ênfase, aos órgãos de administração e de fiscalização e aos responsáveis por funções-chave.

Complementam este **Código de Conduta** as demais políticas de conformidade que refletem as normas legais, regulamentares e as boas práticas por que se deve pautar o exercício de atividade seguradora e que estão refletidas no sistema de governo da ABARCA como forma de assegurar o cumprimento efetivo do referido enquadramento legal e regulamentar por parte de todos os colaboradores independentemente da natureza das respetivas funções e do vínculo profissional.

ARTIGO 1.º – ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. O presente **CÓDIGO DE CONDUTA**, doravante designado por “Código”, estabelece linhas de orientação em matéria de ética e conduta profissional, sendo aplicável a todos os colaboradores da ABARCA no contexto do exercício da sua atividade profissional, incluindo os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, diretores de topo e responsáveis por funções-chave.
2. As regras plasmadas neste Código aplicam-se concomitantemente com as normas legais e regulamentares do sector segurador e com as políticas de conformidade em vigor na ABARCA, tendo carácter imperativo, pelo que o respetivo incumprimento, sem prejuízo da possibilidade de aplicação das sanções legalmente previstas para infrações tipificadas, poderá dar azo a procedimento disciplinar e à aplicação de sanções dessa natureza.

ARTIGO 2.º – PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA

1. A ABARCA está estruturada e desenvolve a sua atividade de acordo com uma cultura organizacional assente em elevados padrões de exigência ética, os quais estão consagrados no presente Código, de forma clara, compreensível e em coerência com as demais políticas internas em vigor, que devem ser conhecidas e respeitadas por todos os colaboradores de forma a, cumulativamente:
 - a) Promover uma cultura de risco integrada que abranja todas as atividades da ABARCA e assegure a identificação, avaliação, acompanhamento e controlo dos riscos a que a mesma está, ou pode vir a estar, exposta;
 - b) Promover uma conduta profissional responsável e prudente, a observar por todos os colaboradores da ABARCA;
 - c) Contribuir para reforçar os níveis de confiança e reputação da ABARCA, quer a nível interno, quer nas relações estabelecidas com clientes, prestadores de serviços, autoridades de supervisão e outras partes relevantes.

Incumbe a todos os colaboradores e, em particular, aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, aos diretores de topo e aos responsáveis e pessoas que exercem funções-chave, na aceção que consta do RJASR, contribuir, no exercício das respetivas funções, para a gestão sã e prudente da ABARCA e para uma cultura organizacional com as características acima referidas.

2. Na interação com a ABARCA, a atuação dos colaboradores deve pautar-se, designadamente, pelos seguintes princípios:

2.1. Legalidade

Atuação em estrita conformidade com o enquadramento legal e regulamentar do sector segurador, com as políticas de conformidade em vigor na ABARCA e com todas as instruções e recomendações das autoridades competentes, em particular, da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF).

2.2. Lealdade e cooperação

Sem prejuízo de procurar desempenhar, da melhor forma possível, as tarefas que, por via do vínculo laboral, lhes estão cometidas, o conceito de lealdade implica ir para além disso e ter a perceção de que para os bons resultados da ABARCA, na sua globalidade, contribuem todos os colegas, de boa-fé e com respeito pelas diretivas emanadas superiormente. De salientar a importância particular da partilha de conhecimentos, no contexto do trabalho em equipa, de forma a que todos disponham da informação necessária para, de forma proativa, colaborar para o sucesso da ABARCA e propor as melhores soluções.

São, à luz deste princípio, totalmente inadmissíveis atitudes que impliquem a omissão de informação relevante para a prossecução do trabalho que colegas e superiores hierárquicos estejam a desenvolver, o fornecimento de informações inexatas e, bem assim, a recusa de colaboração numa atitude de obstrução nefasta para os interesses da ABARCA e/ou dos seus clientes, que é dever de todos salvaguardar e priorizar.

2.3. Igualdade de tratamento e não discriminação

É expressamente vedada qualquer atitude discriminatória, nomeadamente, em função de raça, sexo, idade, incapacidade física e ideologias, no seu sentido mais abrangente, incluindo convicções religiosas. De salientar que devem ser respeitadas as opiniões divergentes e que ninguém poderá, por dar uma opinião em sentido diferente, ser objeto de discriminação ou, de alguma forma, prejudicado ou vítima de tratamento ofensivo.

2.4. Diligência, eficiência e responsabilidade

Todos os colaboradores devem desempenhar as respetivas funções de forma responsável, com a devida qualidade e tempestivamente, cumprindo os prazos estipulados. Deverão ser, também, adotadas metodologias de trabalho eficiente e eficazes que permitam à ABARCA melhorar, progressivamente, o seu desempenho.

2.5. Integridade e transparência

Os colaboradores, independentemente da natureza e período temporal do vínculo profissional que têm com a ABARCA, estão vinculados a desempenhar as suas funções de forma rigorosa e com base na informação disponível, abstendo-se de solicitar ou aceitar de terceiros quaisquer benefícios, convites, recompensas, remunerações ou outras vantagens que excedam um valor meramente simbólico, podendo apenas fazê-lo nos termos previstos neste Código e na Política Anticorrupção, ambos divulgados e disponibilizados de forma a poderem ser consultados em qualquer altura.

2.6. Utilização dos recursos

Os recursos da ABARCA devem ser compreendidos numa aceção abrangente, incluindo tanto ativos materiais – instalações e equipamentos – como a documentação que integra a propriedade intelectual e que, nessa medida, não poderá ser divulgada a terceiros, exceto em situações particulares, para defesa dos interesses da ABARCA e precedida de autorização escrita.

No que diz respeito aos recursos disponíveis, nomeadamente serviços e instalações, os mesmos devem ser objeto de uma utilização racional e prudente e para finalidades estritamente profissionais, devendo ser ponderados os custos e envidados esforços para minimizá-los, sempre que possível.

2.7. Relacionamento entre colaboradores

As relações entre todos os colaboradores deverão pautar-se pelo respeito mútuo, solidariedade e urbanidade, não sendo, em caso algum, admitidas condutas desrespeitosas e abusivas.

2.8. Relacionamento perante terceiros

No tratamento com terceiros, todos os colaboradores devem observar as orientações e posições da ABARCA, ainda que possam não ser coincidentes com as soluções que tiverem proposto, e defender a boa imagem da ABARCA e a observância das decisões adotadas. Tal não exime cada colaborador do dever de alertar internamente os seus colegas, superiores hierárquicos ou funções e órgãos de fiscalização, quando necessário e em cumprimento das políticas definidas, para qualquer situação em que considere que a atuação ou posição da ABARCA pode consubstanciar a prática de uma injustiça ou, de alguma forma, ser contrária a normas legais ou regulamentares, políticas ou procedimentos internos, estipulações contratuais ou deveres gerais, nomeadamente de boa-fé, perante os clientes.

No relacionamento com terceiros, qualquer colaborador da ABARCA deverá ter em particular consideração as normas e políticas aplicáveis em matéria de conduta de mercado, em especial a política de tratamento e a política de gestão de reclamações, objeto de divulgação interna e externa.

Quaisquer dúvidas quanto a determinada situação e/ou à conduta a adotar poderão ser reportadas ao responsável pela função de verificação de cumprimento.

ARTIGO 3.º – ÉTICA PROFISSIONAL

3.1. Gestão de Conflitos de Interesse

Para efeitos da presente política, considera-se que estamos perante um “**conflito de interesses**” quando os interesses ou relações, financeiras e não financeiras, presentes ou passadas, de uma pessoa ou entidade numa determinada matéria puderem colidir com os respetivos deveres de independência e imparcialidade e ética profissionais a que se encontram sujeitos e/ou que a ABARCA deva prosseguir.

O conflito de interesses poderá ser de natureza pessoal, institucional, financeira, comercial, política ou outra e verificar-se-á sempre que o interesse pessoal de um colaborador ou de outra pessoa com este relacionada, incluindo parentes, afins ou outras pessoas, singulares ou coletivas, seja contrário ao interesse da ABARCA ou dos seus clientes.

Os colaboradores devem abster-se de intervir em situações onde possa existir, ainda que apenas potencialmente, um conflito de interesses e, caso tenham dúvidas relativamente à qualificação de uma determinada situação, deverão reportá-la ao seu superior hierárquico e/ou ao responsável pela verificação do cumprimento (RVC).

No sentido de prevenir e, conseqüentemente, evitar situações potenciadores de conflitos de interesse deverão observar-se as seguintes regras:

- a) As decisões sobre contratação de serviços e aquisições só podem ser tomadas por pessoas com poder de vincular a ABARCA e em conformidade com as normas e regulamentos em vigor;
- b) As funções e responsabilidades existentes no sistema de governação da ABARCA são atribuídas, segregadas e coordenadas em consonância com as suas políticas e refletidas nas descrições das respetivas funções e responsabilidades;
- c) A cumulação do exercício de funções de colaborador da ABARCA com outras funções ou atividades profissionais depende sempre de prévia autorização do superior hierárquico, sendo, em qualquer caso, proibido o seu exercício quando do mesmo possa decorrer uma situação de conflito de interesses ou seja suscetível de impedir o interessado de desempenhar as suas funções concretas de uma forma honesta e objetiva;
- d) Os colaboradores da ABARCA não poderão exercer, por si ou por interposta pessoa, atividade de distribuição de seguros, na qualidade de mediador de seguros ou de mediador de seguros a título acessório;
- e) Em caso de dúvida relativamente a questões de cumulação de funções deverão contactar o Departamento Legal ou o responsável pela função de verificação do cumprimento;

- f) A política de remuneração implementada na ABARCA é consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz, evitando uma excessiva exposição ao risco, potenciais conflitos de interesses e coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo da ABARCA, designadamente com as perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguros, segurados e beneficiários.

Independentemente das regras gerais indicadas, a ABARCA tem implementados procedimentos de controlo casuísticos eficazes para evitar e, se necessário, gerir conflitos de interesse em situações concretas, identificando potenciais fontes e assegurando que as pessoas envolvidas na implementação de estratégias e políticas da empresa compreendem as situações que podem dar azo aos mesmos para as poderem gerir da melhor forma, tendo presente o interesse da ABARCA, segurados, clientes e terceiros.

A ABARCA não só divulga junto dos colaboradores os procedimentos implementados para gestão de conflitos como, adicionalmente, procura identificar eventuais necessidades formativas a este nível e, em conformidade com as mesmas, assegurar a frequência de formação e monitoriza periodicamente a adequação e a eficácia do seu sistema de governação, adotando medidas adequadas para corrigir eventuais deficiências no que a esta temática concreta diz respeito.

3.2. Concessão E Aceitação De Vantagens/Ofertas

A concessão e aceitação de vantagens e/ou ofertas só pode ocorrer no contexto do cumprimento das regras que constam deste Código e da **Política Anticorrupção** para as quais se remete para melhor desenvolvimento desta matéria.

Como consta da referida política, poderão ser concedidas e aceites vantagens de natureza simbólica e, bem assim, as que são usuais no contexto da prática empresarial corrente, como o são, por exemplo, as que ocorrem em ocasiões especiais.

Excetuando o referido contexto, sempre que o valor patrimonial correspondente à vantagem ou ao benefício em causa ultrapassar os Eur. 100€ (Cem euros), a sua aceitação depende de autorização prévia do responsável pela verificação do cumprimento.

- Em caso algum se autoriza a oferta ou aceitação de vantagens/ofertas:
- i) Em numerário, independentemente do respetivo montante;
 - ii) Que possam colocar em causa a imparcialidade de funcionários públicos ou titulares de cargos políticos.

3.3. Corrupção e infrações conexas

Muito embora a política anticorrupção tenha regras concretas e detalhadas relativamente a situações de corrupção, no contexto deste Código reitera-se que é proibido a todos os colaboradores, por si ou por interposta pessoa:

- a) Solicitar ou aceitar vantagens patrimoniais ou não patrimoniais para obter decisões favoráveis;
- b) Encobrir a proveniência de rendimentos que sabe terem sido obtidos ilicitamente, por si ou por terceiro;

- c) Obter, para si ou para terceiro, subsídios ou créditos de forma fraudulenta, ou usufruir de créditos bonificados para finalidades diferentes daquelas a que se destinam;
- d) Aceitar qualquer tipo de vantagem e/ou benefícios provenientes de terceiros a título de compensação por decisões tomadas ou informação prestada.

3.4. Donativos e Patrocínios

Os donativos e patrocínios só podem ser atribuídos por decisão do Conselho de Administração ou do Presidente do Conselho de Administração em conformidade com as disposições legais e regulamentares e a favor de instituições de caridade sem fins lucrativos e nunca a pessoas individuais, nomeadamente, colaboradores.

3.5. Deveres de Informação

Qualquer colaborador da ABARCA, independentemente das funções que desempenha e da natureza do vínculo contratual, deverá informar o responsável pela função de verificação do cumprimento caso se verifique alguma das seguintes circunstâncias, a menos que tal seja vedado por norma legal ou regulamentar imperativa ou decisão de autoridade com poderes para o efeito:

- a) Terem sido objeto de investigação por parte de qualquer Autoridade ou Entidade Reguladora;
- b) Serem notificados para prestar declarações ou facultar informações e/ou documentação a qualquer Autoridade ou Entidade Reguladora;
- c) Serem constituídos arguidos em processos penais, contraordenacionais relacionados com o desempenho das suas funções profissionais ou réus em sede de pedido de indemnização efetuado por quaisquer Partes Interessadas na aceção do disposto na Norma Internacional de Contabilidade n.º 24 https://prestacaodecontas.files.wordpress.com/2021/05/reg_1126_2008_consol_a_01jan2019reg1174-230-237.pdf;
- d) Terem conhecimento ou fundadas suspeitas quanto à prática de quaisquer irregularidades contrárias às regras deste Código, nomeadamente casos de fraude, branqueamento, corrupção e infrações conexas, que possam ter consequências no âmbito da responsabilidade penal, contraordenacional ou civil ou que possam afetar negativamente a ABARCA.

ARTIGO 4.º – DEVER DE SIGILO

Os colaboradores da ABARCA estão obrigados a guardar sigilo sobre toda a informação que lhe advenha do exercício da sua atividade profissional na ABARCA e a cumprir as regras relativas à segurança de informação, mantendo-se este dever após a cessação de funções na ABARCA e apenas cessando nas situações legalmente previstas.

4.1. Informação Confidencial

A informação qualificada como confidencial não só não pode ser transmitida a pessoas externas à ABARCA como, a nível interno, apenas deverá ser transmitida aos colaboradores que estiverem diretamente implicados na execução dos processos em causa e na medida do que for necessário para exercerem tais funções.

4.2. Proteção de Dados Pessoais

Todos os colaboradores da ABARCA exercem as suas funções em conformidade com o **Regulamento Geral sobre Proteção de Dados** (Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril) e com a **Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto**, bem

como com a **Política de Proteção de Dados Pessoais** em vigor na ABARCA, a qual lhes é dada a conhecer aquando da respetiva integração e se mantém disponível para consulta, na versão mais atualizada.

O dever de sigilo relativamente a dados pessoais mantém-se após a cessação de funções na ABARCA, apenas cessando nas situações legalmente previstas.

4.3. Acesso a Informação Privilegiada

Os colaboradores da ABARCA com acesso a informação privilegiada, designadamente de natureza comercial e financeira, não podem, em circunstância alguma, investir diretamente ou fazer recomendações de investimento a terceiros com base na informação interna da ABARCA, nem divulgar informações privilegiadas para qualquer efeito ou divulgar informações falsas para influenciar a realização de transações entre terceiros. Não poderão, igualmente, utilizar ou transmitir a terceiros informação privilegiada relativa a outras entidades de que tenham conhecimento, devendo abster-se de intervir em qualquer decisão de investimento em que a informação detida possa ser diretamente relevante, considerando-se como relevante qualquer informação privilegiada que possa motivar a decisão de investimento, não investimento ou desinvestimento em qualquer instrumento financeiro.

Os colaboradores acima indicados têm presente que a ABARCA efetua negociação de instrumentos financeiros por conta própria, nos termos legalmente aplicáveis, e que a atuação da ABARCA nos mercados financeiros se pauta pelo estrito cumprimento das normas legais e regulamentares em vigor, bem como das políticas e procedimentos internos aplicáveis.

Qualquer dúvida quanto ao cumprimento de normas legais ou regulamentares, políticas ou procedimentos deverá ser colocada ao superior hierárquico e/ou ao responsável pela função de verificação de cumprimento.

ARTIGO 5.º – DEVERES ESPECIAIS PARA COM TERCEIROS

5.1. Relações com Clientes

Nas relações com os clientes, beneficiários e demais entidades, os colaboradores observarão as regras plasmadas na Política de Tratamento, devendo proceder sempre com diligência, disponibilidade, discrição e respeito pelos interesses que lhes estão confiados e, em particular, facultar as informações que lhes forem solicitadas, de forma clara e compreensível, ou justificando eventuais razões para as não facultar.

Neste contexto, destacam-se, em especial, os deveres de tratamento na base da imparcialidade e da igualdade de tratamento e sem qualquer discriminação injustificada.

Deverá ser dada particular atenção às reclamações recebidas, as quais devem ser geridas em conformidade com os princípios e regras plasmados na “Política de Gestão de Reclamações”, na versão divulgada em cada momento, que corresponderá à mais atualizada.

5.2. Relações com Fornecedores e prestadores

A ABARCA seleciona os fornecedores segundo processos de transparência e numa ótica de ponderação de custos e qualidade de serviços, sendo as decisões independentes e fruto de análises comparativas às propostas e orçamentos disponibilizados e tendo sempre presente as regras que constam da legislação e das políticas de prevenção e combate ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.

São previstos procedimentos concretos, no processo de seleção de um prestador de serviços para apoio ao exercício de quaisquer funções ou atividades operacionais fundamentais ou importantes, com vista a assegurar que os prestadores adotam as diligências necessárias para garantir que não existe um conflito de interesses, potencial ou efetivo, suscetível de prejudicar a concretização dos interesses da ABARCA. Deve, ainda, ficar contratualmente estipulada a subscrição pelo prestador de serviços de uma declaração de conformidade das suas regras de conduta com as da ABARCA.

No processo de seleção de um prestador de serviços de funções ou atividades de seguros ou de resseguros será assegurado que este promove uma cultura organizacional assente em padrões de ética equiparáveis aos da ABARCA.

5.3. Relações com os Mercados

A ABARCA prossegue a sua atividade comercial orientada sempre por princípios éticos e no respeito pela legislação europeia e nacional, nomeadamente do setor segurador, de mercados financeiros, de defesa da concorrência e de defesa do consumidor.

5.4. Relações com as Autoridades

A ABARCA promove a manutenção de um relacionamento de respeito e cooperação com todas as Autoridades e Associações do Setor Segurador, no contexto da partilha de experiências e de cooperação, no estrito cumprimento de todas as normas legais e regulamentares e das políticas de conformidade, pautando-se por uma atuação diligente, com correção e urbanidade e respondendo às questões colocadas em tempo útil.

Perante uma notificação de uma autoridade judicial ou administrativa, caso existam dúvidas relativamente às questões colocadas ou à posição da ABARCA face às mesmas, os colaboradores devem abster-se de dar opiniões pessoais e deverão reportá-las ao Departamento Legal e/ou ao responsável pela verificação do cumprimento, o qual transmitirá as informações/esclarecimentos solicitados, a menos que esteja impedido de divulgar o contacto e/ou as questões colocadas por norma legal ou regulamentar ou ato validamente emitido pela autoridade.

5.4.1. Deveres Especiais Junto Das Entidades De Supervisão E Fiscalização

Os colaboradores têm deveres especiais de prestação de informação, cooperação e diligência na adoção de instruções no contexto de inspeções por parte de autoridades de supervisão e de fiscalização.

5.5. Relações com a Comunicação Social

Em matéria relacionada com a atividade e imagem pública da ABARCA, os colaboradores não podem conceder entrevistas ou fornecer informações, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, sem que, em qualquer dos casos, tenha havido autorização prévia do superior hierárquico e pedido de parecer ao responsável pela verificação do cumprimento.

ARTIGO 6.º – DEVERES ESPECIAIS DE COLABORADORES QUE EXERCEM FUNÇÕES-CHAVE

Os colaboradores responsáveis por funções-chave, na aceção que lhes é dada pela alínea “z” do n.º 1 do Artigo 5.º da Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro (RJASR) – funções de gestão de riscos, de verificação do cumprimento, de auditoria interna e atuarial –, exercem-nas à luz de elevados níveis de competência técnica, de imparcialidade, com autonomia e por recurso aos meios materiais e humanos que se afigurarem necessários para operar em condições de máxima qualidade e eficiência, de modo a que sejam preservados, a todo o tempo, os níveis adequados de liquidez, de solvabilidade e de cumprimento pelo enquadramento legal e regulamentar.

ARTIGO 7.º – RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

A ABARCA prossegue a sua atividade no respeito pela dignidade da pessoa humana, do ambiente e da sustentabilidade, tendo presente a sua responsabilidade social e empresarial e promovendo a inovação e a formação dos colaboradores de forma a incrementar os seus conhecimentos técnicos e a promover a utilização dos recursos de forma cada vez mais eficiente e sustentável do ponto de vista ambiental.

ARTIGO 8.º – RESPONSABILIDADE EM MATÉRIA DE COMBATE E DETEÇÃO DE FRAUDE, CORRUPÇÃO E BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

A ABARCA tem implementadas Políticas Antifraude, Anticorrupção, de Prevenção de Branqueamento de Capitais (PBC), cujas regras são vinculativas para todos os colaboradores junto de quem são divulgadas e cujo acesso está permanentemente disponível através da *intranet*.

ARTIGO 9.º – DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Este Código será divulgado junto de todos os colaboradores e membros dos órgãos sociais da ABARCA, os quais preencherão uma declaração mediante a qual formalizam a sua adesão às regras aqui previstas.

Quaisquer dúvidas sobre a interpretação e aplicação do presente do Código de Conduta deverão ser esclarecidas junto da função de verificação do cumprimento.

Este Código será, adicionalmente, objeto de divulgação pública no sítio oficial da ABARCA na *Internet*, na versão em vigor em cada momento.

ARTIGO 10.º – RESPONSABILIDADE CONTRAORDENACIONAL E DISCIPLINAR

O incumprimento das regras de conduta plasmadas neste Código poderá dar azo à instauração de um processo disciplinar, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil, penal e contraordenacional que, dependendo da infração em concreto e respetiva gravidade, possa ter lugar.

ARTIGO 11.º – APROVAÇÃO, INÍCIO DE VIGÊNCIA E REVISÃO

O Código de Conduta será divulgado a todos os colaboradores da Abarca no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Administração, dia em que entrará em vigor e será disponibilizado para consulta na Intranet e no sítio institucional da Abarca na Internet.

Será objeto de revisão anual por parte do responsável pela função de verificação do cumprimento, tendo presente as propostas do órgão de fiscalização e de administração ou, independentemente do referido prazo, sempre que se verificar uma alteração ao nível legislativo, regulamentar, societário, no modelo de negócio e/ou na estrutura organizacional da Abarca que justifique a sua revisão.

As eventuais revisões ao presente Código de Conduta serão objeto de parecer prévio do órgão de fiscalização, sempre que delas resultarem alterações à versão ora aprovada, e remetidas ao Conselho de Administração para aprovação na qualidade de órgão responsável pela definição de responsabilidades e monitorização do cumprimento dos deveres de reporte associados.

2. HISTÓRIO DO DOCUMENTO E CONTROLE DE VERSÕES

Versão	Data	Atividade	Responsabilidade pela elaboração
2.0	Dezembro de 2022	Revisão	Compliance Officer
1.0	Dezembro de 2016	Elaboração	Compliance Officer

Aprovado pelo Conselho Fiscal da Abarca em 10 de maio de 2023.

Aprovado pelo Conselho de Administração da Abarca em 29 de maio de 2023.