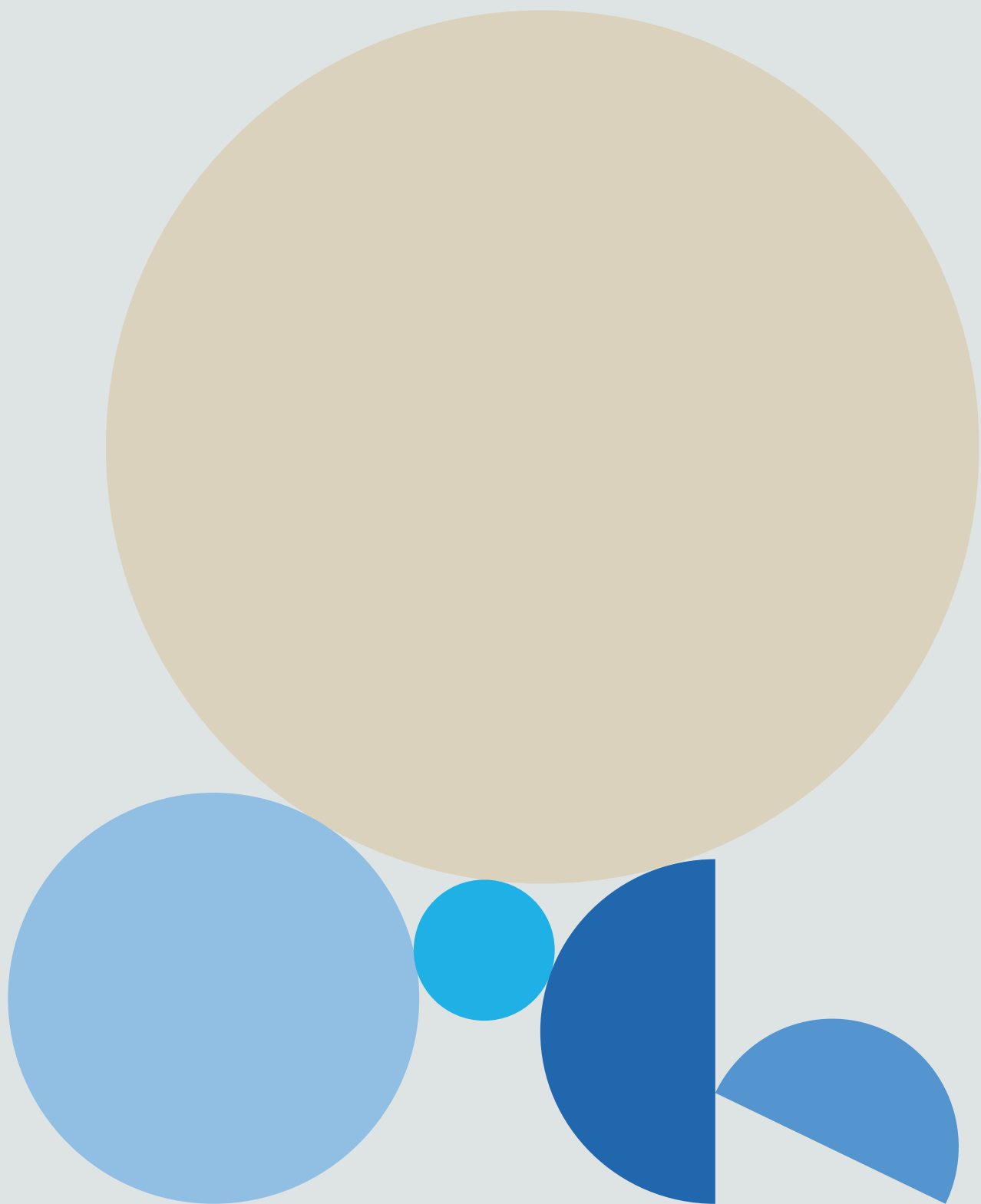


Regras sobre Conflitos de Interesses Organizacionais



Índice

1. Âmbito e Objeto	3
2. Princípios Orientadores	3
2.1. Exemplos Práticos	3
2.2. Conflitos de interesses intra-sociedade	4
2.3. Conflitos de interesses intragrupo	4
3. Acumulação de cargos ou funções pelos Órgão de Administração e Fiscalização	5
4. Partes Relacionadas	5
5. Tomada de Decisão	5
6. Processo de Governança	6

1. Âmbito e Objeto

O Grupo Zurich espera que os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização das empresas inseridas no Grupo Zurich, bem como os Colaboradores em geral não incorram em situações de conflitos de interesses nas suas tomadas de decisão.

O facto de poderem ser enfrentadas responsabilidades conflitantes (por exemplo, ao fazer parte de Conselhos de Administração ou ter funções de gestão em diferentes Unidades do Grupo ou Parcerias) pode criar determinadas situações de conflitos de interesses organizacionais.

Estas situações devem ser evitadas, bem como ser reportadas logo que os envolvidos nas mesmas tomem conhecimento, prestando a colaboração necessária na prestação de informação e esclarecimentos.

Assim, quando surgem conflitos de interesses potenciais ou reais em relação ao desempenho de funções específicas ou transações individuais, é necessário realizar ações de mitigação adequadas e eficazes.

Um risco de conflitos de interesses inerente pode surgir, por exemplo, nas seguintes situações:

- Acumulação de funções ou mandatos com impacto na independência de determinados cargos;
- Acumulação de funções ou mandatos dentro do Grupo Zurich com potencial impacto negativo sobre os interesses de uma (ou mais) Unidade(s) do Grupo Zurich ou Parceria(s) por parte de uma Unidade do Grupo; ou
- Subcontratação material ou contratação de fornecedores intragrupo, particularmente quando várias Unidades do Grupo ou Parcerias de uma Unidade do Grupo usam o mesmo prestador de serviços, ou uma Unidade do Grupo ou Parceria de uma Unidade do Grupo presta serviços a outra Unidade do Grupo ou Parceria de uma Unidade do Grupo.

As presentes regras visam estabelecer orientações gerais para evitar ou mitigar conflitos de interesses organizacionais que possam surgir ao nível intra-sociedade (conflitos que ocorrem dentro da mesma sociedade) ou intragrupo (conflitos que ocorrem em diferentes Unidades do Grupo) com o objetivo de proteger o Grupo Zurich contra:

- a possibilidade de consequências legais ou regulatórias negativas, danos reputacionais ou outras ações que possam resultar de violações de requisitos legais ou regulatório relativos a conflitos de interesses; e
- detrimento dos interesses dos clientes, assim como as consequências reputacionais e sociais associadas ao tratamento inadequado de conflitos de interesses.

Para conflitos de interesses pessoais com interesses de uma Unidade do Grupo ou em relação a compromissos externos, aplicam-se as regras Conflitos de Interesses e Compromissos Externos, que consubstanciam também um anexo à Política de Seleção e Avaliação.

2. Princípios Orientadores

Devem ser observados os seguintes princípios orientadores em situações de conflito de interesses objeto das presentes Regras:

- a) Todos devem estar atentos a possíveis conflitos de interesses ao assumir novos mandatos ou cargos dentro da Zurich Vida ou no Grupo;
- b) Cada cenário de conflito de interesses necessita de uma avaliação individual de todas as circunstâncias relevantes e leis e regulamentos aplicáveis;
- c) A transparência é o pré-requisito fundamental para a gestão adequada de conflitos de interesses, ou seja, as situações de conflito de interesses têm de ser divulgadas proactivamente às partes interessadas internas relevantes e também no contexto interno e intragrupo;
- d) As ações de mitigação (por exemplo, composição do Conselho de Administração com um número suficiente de Administradores Independentes (NED ou INED) abstenção na discussão e tomada de decisões do Conselho de administração sobre assuntos que envolvam o interesse em causa, se apropriado; limites de mandatos internos) têm de ser transparentes e documentadas (por exemplo, em atas do Conselho de Administração), na medida do possível.

2.1. Exemplos Práticos

Para além das situações legalmente previstas de incompatibilidades, previstas designadamente no Código das Sociedades Comerciais, bem como na legislação relevante no âmbito do setor segurador (designadamente, mas não exclusivamente Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, Lei n.º 7/2019, de 16 de janeiro ou Lei n.º 27/2020, de 23 de julho, Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto, Regulamento n.º 4/2022-R, de 26 de abril, Norma Regulamentar n.º 10/2024-R, de 5 de novembro), podem também existir situações de conflitos de interesses organizacionais que devem ser devidamente avaliadas. Os exemplos seguintes podem servir como orientação prática, mas podem não ser as únicas opções de gestão adequada de conflitos de interesses e são meramente exemplificativos. O período temporal relevante será sempre o período enquanto se verificar ou tiver verificado a acumulação de funções e/ou o fator gerador do potencial conflito de interesses.

2.2. Conflitos de interesses intra-sociedade

Uma situação típica de potenciais conflitos de interesses intra-sociedade pode ser a acumulação de funções ou mandatos internos dentro de uma Subsidiária com impacto na independência das respetivas áreas ou cargos.

Exemplos:

Um Colaborador com responsabilidade de gestão numa determinada área de negócios desempenha simultaneamente um cargo que se insere numa função de controlo ou garantia (por exemplo, compliance ou gestão de riscos);

Um diretor ocupa simultaneamente o cargo de diretor de outra função que tem de ser independente devido a requisitos regulatórios ou melhores práticas estabelecidas, particularmente no que diz respeito a funções de controlo (por exemplo, o Diretor Jurídico não pode atuar simultaneamente como Diretor de Auditoria Interna, ou o Diretor de Risco do Grupo não pode atuar simultaneamente como Diretor Jurídico à luz de uma estrutura de “Três Linhas de Defesa”);

As pessoas de uma área de negócios não podem ser incumbidas de tarefas conflitantes (por exemplo, os atuários não podem ser responsáveis, ao mesmo tempo, por atividades de *pricing* e constituição de reservas).

→ Estes conflitos de interesses devem ser evitados ou adequadamente mitigados.

2.3. Conflitos de interesses intragrupo

Uma situação típica de potenciais conflitos de interesses intragrupo pode ser a acumulação de funções ou mandatos internos dentro do Grupo com impacto na independência das respetivas áreas de negócio ou cargos.

Exemplos:

Uma pessoa assume a função de diretor de negócios (responsabilidade de gestão de uma determinada área de negócios) ao nível do Grupo e atua simultaneamente como NED no Conselho de Administração de uma Unidade do Grupo que opera numa área de negócios ou região diferente.

→ Isto não constitui qualquer conflito de interesses.

Uma pessoa assume a função de diretor de negócios (responsabilidade de gestão de uma determinada área de negócios) ao nível do Grupo Zurich e atua simultaneamente como Administrador Executivo no Conselho de Administração de uma Unidade do Grupo que opera na mesma área de negócios.

→ Isto constitui um conflito de interesses.

1. Aqui, o desafio para o Colaborador em causa é que o objetivo de atingir as metas do negócio estabelecidas no nível do Grupo não tenha impacto negativo sobre os deveres fiduciários assumidos através da função de Administrador da respetiva Unidade do Grupo.
2. Nessa situação, é necessário avaliar se estão implementados pesos e contrapesos eficazes no respetivo Conselho de Administração, de modo a garantir uma tomada de decisões adequada. Por exemplo, se o Conselho é constituído por um número suficiente de INED e NED, pode-se presumir que a responsabilidade de gestão da pessoa (Administrador Executivo) não tem um efeito (materialmente) negativo sobre os processos de tomada de decisões ao nível do Conselho.
3. A gestão eficaz de conflitos de interesses também pode, dependendo do assunto a ser discutido numa reunião do Conselho de Administração, exigir que um Administrador Executivo não participe na discussão e/ou na tomada de decisão que envolva o interesse em jogo. Nesse caso, o Administrador Executivo em situação de conflito não seria considerado para efeitos de qualquer quórum aplicável. Além disso, a pessoa em situação de conflito deverá envidar os seus melhores esforços para garantir que não recebe informações confidenciais relacionadas.

Um mesmo Administrador que pertence aos Conselhos de Administração de duas Unidades do Grupo que estão a celebrar acordos contratuais, como contratos de resseguro (intragruppo), transações intragruppo (por exemplo, transferências de carteira), subcontratação ou acordos de prestação de serviços intragruppo.

→ Isto constitui um conflito de interesses; para efeitos de orientação, consulte as considerações em 1 a 3 supra.

3. Acumulação de cargos ou funções pelos Órgãos de Administração e Fiscalização

A acumulação de cargos e funções intra-sociedade ou intragruppo por parte dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, deverá ser sempre previamente analisada e avaliada, de acordo com o previsto nas presentes Regras e na legislação e regulamentação aplicável (designadamente, mas não exclusivamente Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, Lei n.º 7/2019, de 16 de janeiro ou Lei n.º 27/2020, de 23 de julho, Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto, Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, Norma Regulamentar n.º 10/2024-R, de 5 de novembro) e apenas pode ocorrer nas circunstâncias em que, com a salvaguarda dos impedimentos e incompatibilidade legal e regulamentarmente previstos tal não gere responsabilidades conflitantes que possam, designadamente, ser prejudiciais para os interesses dos clientes, nem ponha em causa a existência de um sistema de governação que garanta uma gestão sã e prudente das atividades das sociedades em causa.

4. Partes Relacionadas

Em matéria de conflitos de interesses organizacionais, ganha particular relevância a identificação de “Partes Relacionadas” em cujas potenciais situações de conflitos de interesses merecem uma análise com particular atenção. Para efeitos das presentes Regras, Partes Relacionadas são pessoas ou entidades relacionadas com a Zurich Vida nos termos do disposto na Norma Internacional de Contabilidade n.º 24. Desta forma, são consideradas Partes Relacionadas todas as empresas integrantes do Grupo Zurich a cada momento, bem como os membros dos órgãos sociais e outras entidades como o Fundo de Pensões.

Tendo em conta o acima exposto a Zurich dispõe de uma lista permanentemente atualizada com a identificação das “Partes Relacionadas”.

5. Tomada de Decisão

Caso ocorra um potencial conflito de interesses, a natureza desse potencial conflito deve ser minuciosamente analisada pelas partes envolvidas quanto a quaisquer riscos ou potenciais implicações negativas no desempenho independente e objetivo da respetiva função ou área de negócios.

De igual modo, potenciais implicações positivas e sinergias, por exemplo, a criação de uma cultura e estratégia comuns em todo o Grupo, devem ser tidas em conta.

Essa avaliação tem de considerar as leis e regulamentos aplicáveis, assim como as melhores práticas relevantes do setor. A avaliação de cada conflito de interesses tem de ser devidamente documentada para facilitar uma gestão transparente do conflito de interesses.

A decisão final sobre se uma situação de conflito de interesses pode ser efetivamente mitigada ou pode causar danos potenciais à Zurich é tomada ao nível da organização em que o conflito de interesses ocorre (ou seja, espera-se que os conflitos de interesses intra-sociedade sejam geridos ao nível local/do negócio, os conflitos de interesses intragrupo têm de ser geridos ao nível regional ou do Grupo, respetivamente).

6. Processo de Governação

Uma vez identificada uma situação de potencial ou real conflito de interesses, devem ser desenvolvidos os procedimentos que incluem: notificação; avaliação/documentação; decisão; reporte e arquivo.

O incumprimento do dever de reportar potenciais ou reais conflitos de interesses, bem como de cumprir as medidas de mitigação que tenham sido definidas poderá dar origem a responsabilidade disciplinar e/ou destituição das funções em causa, em função da avaliação que seja efetuada.

As presentes regras devem ser revistas, pelo menos, com uma periodicidade anual e o seu conteúdo divulgado a todos os envolvidos, e nos meios que se revelem legalmente necessários.