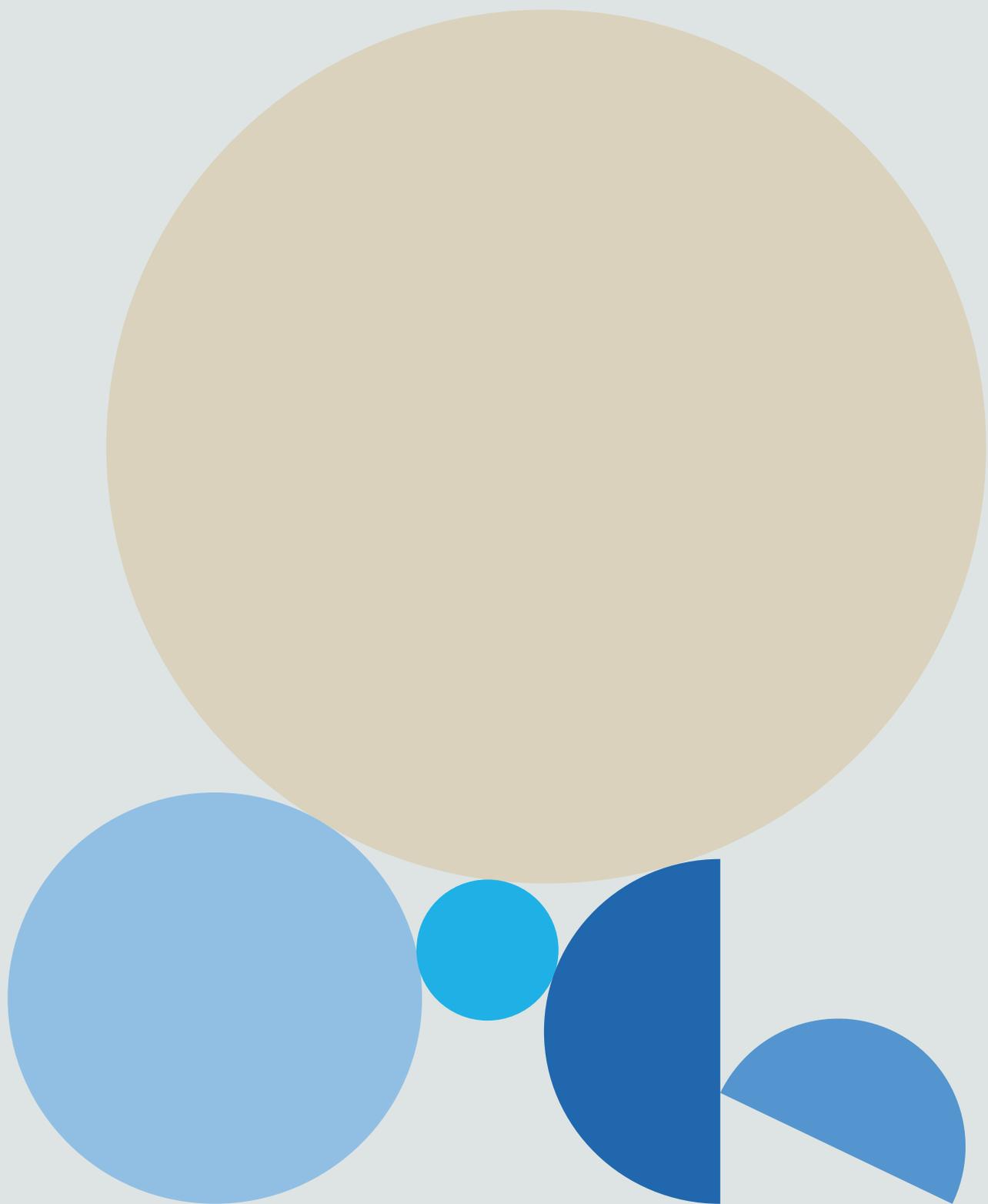


Regras sobre Conflitos de Interesses e Compromissos Externos



Índice

1. Introdução	3
1.1. Introdução e Enquadramento	3
1.2. Objetivo e âmbito de aplicação	3
2. Guia Prático de aplicação	3
3. Informações adicionais	7
4. Políticas e documentos relacionados	7

1. Introdução

1.1. Introdução e Enquadramento

De acordo com o Código de Conduta da Zurich, a reputação da Zurich depende da conduta e integridade dos seus colaboradores. É essencial que qualquer decisão comercial tomada enquanto colaborador da Zurich se baseie nos interesses da Zurich e dos seus clientes e acionistas, e não em interesses próprios.

A incapacidade de identificar e gerir adequadamente os Conflitos de Interesses e Compromissos Externos (COI/EE) pode resultar numa série de consequências inadequadas ou adversas para a Zurich, os seus colaboradores, clientes ou fornecedores, tais como danos reputacionais e nas relações comerciais, perda de clientes, sanções regulamentares e risco de litígio. Do mesmo modo, a Zurich está empenhada em cumprir integralmente as leis e regulamentos locais sobre Conflitos de Interesses e em manter controlos de cumprimento regulamentar fortes e eficazes.

Em 2009, com a entrada em vigor da Diretiva 2009/138/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de novembro, relativa ao acesso à atividade de seguros e resseguros e ao seu exercício (Solvência II), procedeu-se à consolidação dos procedimentos anteriormente existentes nesta matéria, nomeadamente através da definição de um conjunto de situações identificadas como potenciais Conflitos de Interesses.

A Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, que aprova o regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora e mais recentemente a Lei n.º 27/2020, de 23 de julho que aprova o regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões reforçam a obrigatoriedade de as Empresas de Seguros disporem de Políticas /normas de Conflitos de Interesses robustas.

Por sua vez, a entrada em vigor da Lei n.º 7/2019, de 16 de janeiro, que aprova o regime jurídico da distribuição de seguros e de resseguros (Lei da Distribuição de Seguros) e respetiva Regulamentação, vieram estabelecer requisitos específicos em matéria de Conflitos de Interesses no âmbito da distribuição de seguros.

A Norma Regulamentar da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões n.º 4/2022-R, de 31 de maio, veio igualmente estabelecer requisitos específicos em matéria de Conflitos de Interesses, mais especificamente, no que se refere aos Colaboradores que dirigem as Empresas de Seguros, as fiscalizam, são responsáveis por Funções-Chave ou exercem Funções-Chave.

Os requisitos específicos decorrentes da legislação nacional acima referida encontram-se descritos no Manual sobre Conflitos de Interesses e Compromissos Externos.

1.2. Objetivo e âmbito de aplicação

Estas Normas fornecem orientações práticas para os colaboradores da Zurich Portugal. O objetivo das normas é fornecer aos colaboradores uma orientação prática e clara sobre a forma como podem manter a conformidade com os requisitos aplicáveis à Zurich Portugal e aos seus colaboradores, e baseia-se no(s) requisito(s) mínimo(s) contido(s) na Política do Grupo que pode ser encontrada na biblioteca de Políticas de Grupo - SharePoint site.

As presentes Normas aplicam-se a todos os Colaboradores, Membros dos Órgãos Sociais do Grupo Zurich em Portugal, Mediadores e Prestadores de Serviços, devendo ser interpretada em conformidade com os documentos referidos *infra*.

2. Guia Prático de aplicação



Princípios de Conflitos de interesses

Os seus interesses e considerações pessoais não devem influenciar o seu julgamento profissional ou a tomada de decisões quando atua em nome da Zurich e não devem prejudicar a reputação da Zurich. Deve agir com integridade, identificar, comunicar e evitar ou gerir situações que apresentem um Conflito de Interesses real, potencial ou aparente.

Deve observar os seguintes princípios em situações de Conflito de Interesses:

1. Deve ter em atenção as situações de conflito de interesses;

2. A transparência é o pré-requisito fundamental para uma gestão adequada dos conflitos de interesses, ou seja, as situações de conflito de interesses devem ser divulgadas e geridas de forma proactiva;
3. As situações de conflito de interesses requerem uma avaliação individual das circunstâncias relevantes, tendo em conta a presente norma e os requisitos locais constantes no Manual de COI/EE; e
4. As medidas de mitigação devem ser transparentes e documentadas.

Se tiver dúvidas quanto à existência de um conflito de interesses real, potencial ou aparente, deve consultar o seu superior hierárquico, a Unidade RHU ou a Unidade de Compliance.



Opções para resolver os conflitos de interesses

Evitar Conflitos de Interesses

Os conflitos de interesses podem muitas vezes ser evitados ou resolvidos através de uma discussão aberta e honesta. Em qualquer altura, quer no trabalho quer no seu tempo pessoal, nada do que fizer deve entrar em conflito com as suas responsabilidades para com a Zurich.

Não deve:

- Usar indevidamente a sua posição na Zurich para promover interesses pessoais;
- Contratar ou envolver um terceiro quando for identificado um conflito de interesses real, potencial ou aparente;
- Aceitar um compromisso externo que crie um conflito de interesses real, potencial ou aparente antes de obter a aprovação do seu Line Manager;
- Aproveitar para si próprio, ou desviar para outros, quaisquer oportunidades de negócio que surjam no decurso do seu emprego na Zurich e que possam ser do interesse da Zurich;
- Contratar ou envolver um familiar que esteja sob a sua supervisão direta ou indireta; ou
- Supervisionar um familiar ou ter influência direta sobre as condições da relação de trabalho de um familiar.

Comunicar e gerir Conflitos de Interesses

Assim que tiver conhecimento de um Conflito de Interesses real, potencial ou aparente deve:

- Abster-se de qualquer outra participação na atividade em causa;
- Comunicar o Conflito de Interesses ao seu Line Manager;
- Analisar exaustivamente a situação com o seu Line Manager e considerar quaisquer riscos ou potenciais implicações negativas;
- Obter a aprovação do seu superior hierárquico para as medidas de mitigação consideradas eficazes para gerir o conflito de interesses, por exemplo, não participar nas discussões e/ou na tomada de decisões que envolvam o interesse em causa, ou confirmar com o seu Line Manager que não são necessárias medidas de mitigação;
- Registrar o Conflito de Interesses através do Formulário para comunicação de [Conflitos de Interesses](#)

Se não for possível chegar a acordo entre o Line Manager e o colaborador quanto a uma solução ou a medidas de mitigação, ou se a chefia direta ou o colaborador tiverem dúvidas ou necessitarem de mais orientações, devem consultar a equipa local de Compliance na pessoa do Conflict of Interest Contact (COIC), que discutirá o assunto com as equipas locais da Unidade JUR-Jurídico e/ou RHU, conforme necessário.



Tipos de Conflitos de Interesses

Investimentos Pessoais

Se um investimento pessoal criar um Conflito de Interesses real, potencial ou aparente (normalmente investimentos >5% de participação em capital social ou direitos de voto, podendo ser menos, dependendo do valor do investimento e da sua função na Zurich), com qualquer empresa com a qual a Zurich faça ou possa vir a fazer negócios (por exemplo, cliente, fornecedor, distribuidor, agente, intermediário, consultor, concorrente ou outro terceiro), deve informar o seu superior hierárquico dos seus investimentos (e os de um familiar) e devem ser tomadas medidas de mitigação eficazes para gerir o risco de Conflito de Interesses.

Contratação e Supervisão de familiares

A Zurich proíbe a contratação e a supervisão de familiares quando um familiar está sob a supervisão direta ou indireta de outro familiar, ou quando um familiar tem influência direta ou indireta sobre as condições da relação laboral do outro. Isto inclui, mas não se limita a: contratação, promoção, avaliações de desempenho, remuneração, benefícios, formação e oportunidades de carreira. Estas situações devem ser comunicadas ao seu superior hierárquico e devem ser acordadas medidas de mitigação eficazes.

Embora a supervisão de familiares não seja permitida, trabalhar com um familiar noutros contextos na Zurich também pode criar um Conflito de Interesses. Se trabalhar com um familiar na Zurich criar um Conflito de Interesses real, potencial ou aparente, por exemplo, porque um familiar tem influência na carga de trabalho, na avaliação de desempenho ou na concessão de aprovações ou recompensas para o outro familiar, este facto deve ser comunicado aos respetivos Line Managers de ambos os familiares. Devem ser tomadas medidas atenuantes eficazes.

Outros cenários de Conflito de Interesses que envolvem lidar com um familiar incluem relações comerciais em que um familiar trabalha para qualquer empresa com a qual a Zurich faz, ou é suscetível de fazer, negócios (por exemplo, cliente, fornecedor, distribuidor, agente, intermediário, consultor ou outro terceiro) ou concorrente e isso cria um conflito de interesses real, potencial ou aparente.

Por exemplo:

- Um familiar atua, ou é solicitado a atuar, como assessor ou consultor, ou ocupa um cargo em qualquer organismo governamental ou regulador que tenha uma relação direta ou indireta com a Zurich;
- Um familiar exerce, ou é solicitado a exercer, as funções de chefe interino do serviço para o qual trabalha.

Trabalhar com familiares na Zurich só deve ser divulgado e gerido se criar um Conflito de Interesses real, potencial.

Emprego de familiares do Group Leadership Team

Esta secção só se aplica se for membro do Group Leadership Team. Deve notificar imediatamente o Diretor de Recursos Humanos local, ou o HR Business Partner, quando um familiar seu estiver a ser considerado para ser contratado em qualquer parte do Grupo ou se a sua relação com um colaborador existente mudar de tal forma que o colaborador se torne um familiar ou semelhante.

Conflitos Organizacionais

Um Conflito de Interesses organizacional pode surgir através da concentração de funções, mandatos ou serviços intra grupo na Zurich. Os Conflitos de Interesses organizacionais não estão no âmbito do presente documento, mas estão no âmbito da Group Policy on Subsidiary Governance.

Neste sentido qualquer questão relacionada sobre este ponto deve ser remetida para a Unidade JUR-Jurídico.



Compromissos Externos

Alguns exemplos de compromissos externos são:

- Enquanto estiver empregado na Zurich, utilizar os seus conhecimentos profissionais para criar a sua própria empresa;
- Participar num órgão consultivo de uma empresa em que a Zurich não seja o acionista maioritário;
- Um mandato num partido político (não inclui a filiação num partido político em que não exista uma função mandatada);
- Atuar como diretor, colaborador ou consultor de um fornecedor.

Exercício de funções de Diretor, Colaborador ou Consultor

Se o seu exercício de funções como Diretor, Colaborador ou Consultor em qualquer empresa ou organização que não seja uma Filial da Zurich conduzir a um Conflito de Interesses real, potencial ou aparente, deve obter a aprovação prévia do seu Line Manager e devem ser acordadas medidas de mitigação.

Antes de conceder a aprovação, o Line Manager deve remeter quaisquer pedidos para o exercício de funções de Diretor, Colaborador ou Consultor junto de **um dos concorrentes da Zurich ou de qualquer organismo regulador ou governamental que tenha uma relação direta com a Zurich** para obtenção de orientação do COIC, que consultará a Unidade JUR-Jurídico, conforme necessário.

Em geral, não é aconselhável exercer funções de Diretor, Colaborador ou Consultor junto de um concorrente ou de qualquer organismo regulador ou governamental.

Emprego secundário e trabalho não remunerado

Se o emprego secundário e o trabalho não remunerado criarem um Conflito de Interesses real, potencial ou aparente ou afetarem negativamente o seu desempenho, deve comunicar, obter aprovação prévia e gerir o Conflito de Interesses seguindo o processo descrito anteriormente.

Atividades Políticas

Deve comunicar ao seu Line Manager a sua intenção de se candidatar a um cargo político, ou de se envolver num partido político como diretor, colaborador ou consultor.

De notar que estão excluídos os compromissos como o registo de eleitores, a adesão a um partido político ou similares. Sobre este ponto deve consultar as exclusões previstas no Manual sobre Conflitos de Interesses e Compromissos Externos.

Compromissos Externos a pedido da Zurich

Mesmo que o seu envolvimento externo se deva a um pedido da Zurich, continua a ser obrigado a revelar e gerir o conflito de interesses de acordo com o processo descrito anteriormente.

Ao registar-se, está também a candidatar-se ao Seguro de Responsabilidade Civil de Diretores e Administradores do Grupo Segurador Zurich.

Responsabilidades dos Colaboradores



Enquanto colaborador da Zurich, deve identificar as situações que possam causar conflitos de interesses potenciais, aparentes ou reais e:

- Estar consciente dos riscos que a Zurich enfrenta quando os riscos de Conflitos de Interesses e de Compromissos Externos não são geridos de forma adequada;
- Abster-se de ações ou decisões que possam ter um impacto negativo na Zurich;
- Comunicar situações de conflito de interesses potenciais, reais ou aparentes de acordo com o processo de comunicação em vigor;
- Comunicar e obter a aprovação dos compromissos externos;
- Completar a formação sobre Conflitos de Interesses e Compromissos Externos disponível no MyDevelopment;
- Completar uma formação específica, caso a sua função tenha sido identificada como estando particularmente exposta a Conflitos de Interesses e Compromissos Externos.

Comunicação



- Comunique quando achar que alguém não está a cumprir os requisitos em matéria de Conflitos de Interesses e Compromissos Externos, de acordo com a Política do Grupo ou os processos locais. Para o efeito poderá contactar a Unidade de [Compliance](#), a Unidade JUR-Jurídico, a Unidade RHU ou usar a [Zurich Ethics Line](#).

3. Informações adicionais



Os seus contactos para mais informações

Para quaisquer dúvidas relacionadas com conflitos de interesses e compromissos externos contacte a o contacte o COIC - João Borda D'Água:
joao.borda.de.agua@zurich.com

Ou, em alternativa, a Unidade de Compliance (compliance.pt@zurich.com), a Unidade JUR-Jurídico, a Unidade RHU ou o Group Compliance

4. Políticas e documentos relacionados

A densificação das normas encontra-se detalhada na Política sobre Conflitos de Interesses e Compromissos Externos da Companhia em vigor a cada momento.