VICTORIA
Uma empresa do Grupo Segurador SMA

CÓDIGO DE CONDUTA

VICTORIA

ÍNDICE

Controlo de Versões 3
Histórico de Versões 3
INTRODUÇÃO 4
CAPÍTULO I – Âmbito e Objetivos 5
Artigo 1.º 5
Artigo 2.º 6
CAPÍTULO II – Princípios Gerais 7
Artigo 3.º 7
Artigo 4.º 8
CAPÍTULO III – Organização Interna 9
Artigo 5.º 9
Artigo 6.º 9
Artigo 7.º 10
CAPÍTULO IV – Deontologia e Ética Profissional 11
Artigo 8.º 11
Artigo 9.º 15
Artigo 10.º 15
Artigo 11.º 16
Artigo 12.º 16
CAPÍTULO V – Relacionamento com Terceiros 17
Artigo 13.º 17
Artigo 14.º 17
Artigo 15.º 18
Artigo 16.º 18
Artigo 17.º 19
Artigo 18.º 19
Artigo 19.º 19
CAPÍTULO VI – Disposições Finais 20
Artigo 20.º 20
Artigo 21.º 20
Artigo 22.º 21

Ao abrigo do novo Acordo Ortográfico

Controlo de Versões

Histórico de Versões

Versão	Data	Descrição
1.0	janeiro 2009	Primeira versão
2.0	maio 2012	Revisão
3.0	agosto 2022	Revisão (Alteração na Estrutura, adaptação à Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril - Sistema de Governação e ao DL n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)

Ao abrigo do novo Acordo Ortográfico

INTRODUÇÃO

No mundo atual dos negócios reveste-se de particular relevância a ética pessoal e profissional de todos quantos colaboram numa empresa, ou num grupo empresarial, respeitando, mediante uma adequada conduta, a deontologia do setor em que operam, e regendo a sua conduta por princípios que respeitem os valores que permitam uma correta atuação da empresa na sociedade em que está inserida.

As empresas em geral devem, pois, operar com políticas e procedimentos consistentes com os valores e os padrões de conduta que defendem e que determinam a sua orientação estratégica e o seu comportamento no mundo dos negócios.

Esse padrão de conduta deve ser claramente definido, devidamente divulgado, integralmente entendido e convictamente seguido por todos os colaboradores da empresa, incluindo os membros dos Órgãos Sociais .

Para alcançar este objetivo, uma compilação dos princípios e das regras a seguir continuadamente — quer internamente, quer no relacionamento com terceiros — é um instrumento básico.

É neste contexto que a VICTORIA Internacional de Portugal SGPS, S.A., a VICTORIA —Seguros de Vida, S.A. e a VICTORIA Seguros, S.A., neste Código denominadas por "VICTORIA", decidiram elaborar e implementar o seu próprio Código de Conduta, aplicável a todos quantos colaboram com a VICTORIA, traduzindo em norma aquela que foi, é, e será sempre a sua forma de atuar e estar.

Ao abrigo do novo Acordo Ortográfico

CAPÍTULO I – Âmbito e Objetivos

Artigo 1.º
(Âmbito)

1. O presente Código estabelece os princípios deontológicos e de conduta profissional a observar pelos membros dos órgãos sociais da VICTORIA e por todos os colaboradores desta, no desempenho de funções profissionais ao serviço da VICTORIA, ou em representação da VICTORIA enquanto membros de quaisquer grupos de decisão ou de trabalho, ainda que por intermédio de outra entidade.

2. Consideram-se colaboradores, para efeitos do presente Código, os que tenham com a VICTORIA uma relação de trabalho, estágio, prestação de serviço ou outra equiparável, incluindo os agentes de seguros, independentemente da natureza jurídica do vínculo que os liga à VICTORIA e ainda que não prestem serviços exclusivamente a esta e/ou que não lhes tenham sido concedidos poderes de representação da VICTORIA.

3. As regras estabelecidas pelo presente Código de Conduta têm carácter geral e imperativo, e o seu incumprimento poderá constituir infração passível de procedimento disciplinar. As referidas infrações serão punidas, nos termos da lei e das normas internas aplicáveis da VICTORIA, tendo em conta a gravidade da infração, o grau de culpa do infrator e as consequências do ato, mediante a aplicação de uma sanção que será graduada em função do caso concreto. As sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras contidas no presente Código de Conduta e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas encontram-se identificadas no Anexo V. A divulgação, sem consentimento, de factos sujeitos a segredo ou o aproveitamento indevido de segredo é penalmente punível.

4. A observância das regras previstas no presente Código não impede, nem dispensa, a consideração e respeito por regras de conduta específicas, emitidas por Autoridades, Instituições ou Entidades do setor ou ligadas à atividade, no âmbito dos respetivos poderes e áreas de intervenção.

Ao abrigo do novo Acordo Ortográfico

5. Fazem igualmente parte integrante do presente Código de Conduta a Política de Proteção de Dados (PPD), a Política Anti-Fraude (PAF), a Política de Prevenção de Branqueamento de Capitais (PBC) da VICTORIA, a Política de Tratamento (PT) e as Sanções disciplinares e criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

6. Quaisquer novas políticas que venham a ser adotadas no futuro pela VICTORIA serão igualmente juntas como anexos a este Código de Conduta e dele constituirão parte integrante.

Artigo 2.º
(Objetivos)

Os objetivos do presente Código são os seguintes:

1. Assegurar que, além do cumprimento das regras e deveres resultantes das disposições legais e regulamentares aplicáveis, a atividade da VICTORIA seja prosseguida de acordo com rigorosos princípios deontológicos e sentido de responsabilidade social, visando a afirmação de uma imagem institucional de rigor, competência e idoneidade.

2. Constituir um padrão e referencial de conduta a observar pelos membros dos órgãos sociais da VICTORIA e seus colaboradores, quer no relacionamento interno quer externo.

3. Contribuir para promover, no mais estrito respeito pela lei e pelas boas práticas, a realização dos superiores objetivos da VICTORIA, em consonância com os interesses dos seus clientes, acionistas, colaboradores e outros parceiros do mercado.

CAPÍTULO II – Princípios Gerais

Artigo 3.º

(Princípios Fundamentais)

Os destinatários do presente Código devem desenvolver a sua atividade, ao serviço da VICTORIA, de forma responsável e prudente, com respeito pelos seguintes princípios:

a) Legalidade – agindo sempre em conformidade com a lei, regulamentos emanados pelas autoridades competentes e normas adotadas internamente na VICTORIA;

b) Boa Fé – atuando, junto dos interlocutores internos ou externos, no quadro de confiança suscitado, de forma correta e cumprindo os deveres de lealdade com adequado sentido de cooperação;

c) Eficiência – procurando cumprir as missões e executar as funções ou tarefas que lhes caibam, com rigor e qualidade, através de processos simples e expeditos, sentido de economia e de bom e racional uso dos recursos;

d) Verdade e Transparência – estabelecendo relações na base destes valores e assegurando o exercício das respetivas funções de modo rigoroso, reservado e fiável, bem como a disponibilização, de forma clara e fidedigna, da informação que deva ser prestada;

e) Imparcialidade e Igualdade – acompanhando, numa postura de equidistância, os assuntos e matérias que possam envolver interesses não convergentes entre os diversos interlocutores, garantindo a todos um tratamento igual, sem discriminação, quer numa perspetiva formal quer material;

f) Integridade – agindo, em todas as circunstâncias, com retidão e honestidade, no respeito pelo primado dos superiores objetivos da VICTORIA, abstendo-se de aceitar de terceiro qualquer compensação, favor ou vantagem por ato praticado ao serviço desta e recusando intervir na gestão de situações em que haja, ou possa haver, colisão de interesses, pessoais e institucionais;

Ao abrigo do novo Acordo Ortográfico

g) Adequação – adotando comportamentos consonantes com os níveis de tolerância ao risco definidos pela VICTORIA.

Artigo 4.º

(Responsabilidade Social)

No exercício da sua atividade a VICTORIA e os seus colaboradores deverão respeitar de modo pleno os valores da pessoa humana e da sua dignidade e os da preservação do património, do ambiente e da sustentabilidade, dedicando adequada atenção aos temas da responsabilidade social das organizações, da cidadania empresarial, da inovação, da valorização e aperfeiçoamento das pessoas e dos conhecimentos técnicos.

CAPÍTULO III – Organização Interna

Artigo 5.º

(Regras quanto a Documentos Escritos)

1. Os destinatários do presente Código devem ter presente que todos os documentos produzidos no interior da VICTORIA podem vir a ser tornados públicos, observando naturalmente o estipulado no Artigo 9º do presente Código.

2. Todas as comunicações escritas, incluindo agendas, atas de reuniões, documentos de trabalho, tomadas de posição, bem como outros documentos relacionados com a atividade da VICTORIA, qualquer que seja o respetivo suporte, devem ser redigidos de forma clara e facilmente inteligível, reduzindo ao mínimo as dúvidas de interpretação.

3. As decisões tomadas pelo Conselho de administração e pelas demais pessoas que dirijam efetivamente a VICTORIA são adequadamente documentadas, de modo a permitir conhecer o sentido das decisões tomadas e os fundamentos apresentados por cada interveniente, bem como a forma como a informação produzida pelo sistema de gestão de riscos foi tida em consideração nas mesmas.

Artigo 6.º

(Salvaguarda de Ativos)

1. Os ativos da VICTORIA incluem tanto ativos materiais como ativos imateriais, como por exemplo a propriedade intelectual.

2. Todos os colaboradores da VICTORIA são responsáveis pela proteção dos ativos da empresa, que deverão apenas ser utilizados no âmbito das atividades profissionais dos colaboradores ao serviço da VICTORIA, e sempre com respeito pelas disposições legais e regulamentares aplicáveis.

Ao abrigo do novo Acordo Ortográfico

3. Deverão ser cumpridas as regras internas relativas à utilização dos recursos da companhia, como por exemplo as normas internas relativas à utilização do telefone, correio eletrónico, Internet, computadores e outras tecnologias da informação.

4. Todos os colaboradores devem utilizar os ativos da VICTORIA, ou aqueles que estejam sob o seu controlo no âmbito da sua atividade, de forma prudente, devendo também zelar pela sua boa conservação, evitando a inconveniente utilização dos mesmos ou a ocorrência de desperdícios e contribuindo, assim, para uma gestão eficiente dos referidos equipamentos, repercutindo-se na responsabilidade social e ambiental e sustentabilidade da VICTORIA.

Artigo 7.º

(Relações entre Colaboradores)

Para além do respeito pelos princípios fundamentais enunciados no Artigo 3º do presente Código de Conduta, as relações entre todos os colaboradores deverão desenvolver-se:

a) num quadro de permanente cumprimento dos deveres de respeito mútuo, de solidariedade, de urbanidade, de lealdade e de observância das instruções emanadas dos superiores hierárquicos em matéria de serviço;

b) num ambiente de plena afirmação dos princípios do rigor, da discrição, da responsabilidade, da colaboração, da confiança, do primado da competência, da não discriminação e da valorização das pessoas;

c) em particular, ninguém pode ser discriminado em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social, orientação sexual ou por ser portador de deficiência que não interfira no desempenho das suas funções;

d) o assédio, incluindo assédio sexual, violência ou ameaça de violência, perseguição racial e outros tipos de comportamentos considerados hostis, desrespeitosos, abusivos e/ou humilhantes não são toleráveis.

CAPÍTULO IV – Deontologia e Ética Profissional

Artigo 8.º

(Conflitos de Interesses)

I. Noção de conflito de interesses e deveres dos colaboradores da VICTORIA

1. Verifica-se um conflito de interesses sempre que o interesse pessoal ou privado de um colaborador em determinada matéria interfira, ou seja suscetível de interferir, com os deveres de imparcialidade, igualdade e integridade a que está vinculado no exercício das suas funções.

2. Entende-se por interesse pessoal ou privado, para efeitos do número anterior, qualquer vantagem, patrimonial ou não patrimonial, ainda que meramente potencial, para o colaborador e/ou seus parentes ou afins ou outras pessoas com aquele relacionadas.

3. Os colaboradores da VICTORIA têm o dever de evitar o surgimento de qualquer das hipóteses mencionadas nas secções e números seguintes do presente artigo e que possam conduzir a conflitos de interesses entre os colaboradores e a VICTORIA. Os casos de conflitos de interesses que não possam ser evitados deverão ser prontamente comunicados às hierarquias. Em caso de dúvida o assunto deverá ser submetido ao Jurídico, no âmbito da sua função de verificação do cumprimento.

II. Concessão de Vantagens e Ofertas

1. Os colaboradores não devem oferecer, garantir ou prometer vantagens injustificadas no contexto das suas relações profissionais. Ofertas, convites, favores ou outros benefícios para parceiros de negócio (como por exemplo clientes, mediadores, representantes doutras firmas, etc.) terão de situar-se dentro dos limites considerados apropriados e não podem ter como finalidade influenciar decisões de negócios de forma ilegítima.

2. O limite máximo a partir do qual os convites ou ofertas deixarão de ser considerados aceitáveis será o prevalente nos usos sociais e na prática corrente na vida empresarial,

considerando-se admitidos pela prática corrente na vida empresarial os convites ou ofertas a respeito dos quais vários casos comparáveis hajam sido anteriormente submetidos à apreciação dos superiores hierárquicos competentes sem que tenha sido levantada qualquer objeção. Ofertas de valor superior a 50,00€ (cinquenta euros) e convites para eventos sociais ou de entretenimento, desde que excedam o preço considerado normal, de acordo com os usos sociais e a prática corrente na vida empresarial, duma refeição de negócios, terão de ser reportados antecipadamente ao Jurídico e carecerão de autorização, sempre observando os princípios gerais. Em caso algum serão autorizados convites ou ofertas cujo valor total exceda 150,00€ (cento e cinquenta euros).

III. Aceitação de Vantagens e Ofertas

1. Os colaboradores da VICTORIA, seus parentes e afins ou pessoas consigo relacionadas, não devem aceitar ofertas, convites, favores ou outros benefícios cujo valor exceda o que é considerado como apropriado ou habitual, tendo em conta os usos sociais e a prática corrente da vida empresarial.

2. Tal como na secção anterior, também aqui o limite máximo a partir do qual os convites, ofertas ou outros benefícios deixarão de ser considerados como apropriados decorre dos critérios prevalentes na prática corrente da vida empresarial, considerando-se como admitidos pela prática corrente na vida empresarial os convites ou ofertas a respeito dos quais vários casos comparáveis hajam sido submetidos à apreciação dos superiores hierárquicos competentes sem que tenha sido levantada qualquer objeção. A aceitação de ofertas ocasionais, incluindo nomeadamente objetos de cariz promocional ou publicitário e de escasso valor comercial, ou ofertas no contexto de ocasiões como as festas da Páscoa, Natal e Ano Novo, aniversários ou outras semelhantes é autorizada até um valor máximo de 50,00€ (cinquenta euros). Ofertas de valor superior a 40,00€ (quarenta euros) terão de ser comunicadas antecipadamente ao Jurídico para efeitos de autorização. A aceitação por colaboradores de ofertas de valor superior a 150,00€ (centro e cinquenta euros) não será autorizada, a não ser que razões comerciais atendíveis a imponham; caso tal se verifique a oferta será entregue à VICTORIA para ser doada a uma instituição de solidariedade social, no âmbito da responsabilidade social.

3. A aceitação de ofertas financeiras é proibida sem exceção, independentemente do seu montante.

Ao abrigo do novo Acordo Ortográfico

4. Mesmo as ofertas ou convites cuja aceitação seja admissível nos termos dos números precedentes deverão ser comunicados aos superiores hierárquicos caso os colaboradores visados suspeitem de que tenham sido efetuadas com o intuito de influenciar as suas decisões de uma forma que ponha em causa a sua imparcialidade.

IV. Gratificações a detentores de cargos públicos

1. Gratificações e convites que possam pôr em perigo a independência ou integridade de funcionários, agentes ou trabalhadores da Administração Pública, titulares de cargos políticos ou de altos cargos públicos ou membros dos órgãos de pessoas coletivas públicas são proibidos.

2. O Jurídico, no âmbito da sua função de verificação do cumprimento, tem sempre que ser consultado previamente, relativamente a ofertas destinadas às pessoas referidas no número anterior, independentemente do valor ou natureza dessas ofertas.

V. Corrupção e condutas conexas

1. É proibido a todos os colaboradores, por si ou por interposta pessoa, pagar, oferecer ou prometer a um titular de um cargo político ou de um alto cargo público, membro de um órgão de uma pessoa coletiva pública, funcionário, agente ou trabalhador da Administração Pública ou profissional do setor privado qualquer soma em dinheiro ou quaisquer outras vantagens patrimoniais ou não patrimoniais, para que a pessoa em questão (corrompido) altere a sua conduta profissional em função dos interesses de quem corrompe.

2. É proibido a todos os colaboradores, por si ou por interposta pessoa, oferecer ou receber algum tipo de vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida.

3. É proibido a todos os colaboradores, por si ou por interposta pessoa, solicitar, aceitar, dar ou prometer, vantagem patrimonial ou não patrimonial para abusar da sua influência junto de outras entidades com o fim de obter uma decisão favorável.

4. É proibido a todos os colaboradores encobrir a proveniência dos bens e rendimentos (vantagens) obtidos ilicitamente, por si ou por terceiro, transformando a liquidez decorrente

dessas atividades em capitais reutilizáveis legalmente, por dissimulação da origem ou do verdadeiro proprietário dos fundos.

5. É proibido a todos os colaboradores obter, para si ou para terceiro, subsídio, subvenção ou crédito, de forma fraudulenta, bem como utilizar prestações obtidas a título de subvenção, subsídio ou crédito bonificado para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam.

6. Este tema deverá merecer especial atenção não só no âmbito das relações de negócio mais comuns, mas também nas transações com carácter ocasional.

VI. Conflitos entre interesses particulares e profissionais

1. Todos os colaboradores assegurarão que os seus interesses particulares não colidem com os interesses da VICTORIA. Em particular as regras seguintes terão de ser observadas neste contexto:

a) As decisões sobre a celebração de contratos ou sobre compras só podem ser tomadas por colaboradores com poderes suficientes para os atos em questão, e terão de ser tomadas em conformidade com as regras vigentes;

b) A aceitação por parte do colaborador para desempenhar qualquer outra atividade profissional, remunerada ou não, terá de ser reportada à hierarquia competente, caso essa atividade possa de algum modo afetar os interesses da VICTORIA.

2. É proibido aos colaboradores exercerem, por si, por interposta pessoa ou como representantes de pessoa coletiva, a atividade de distribuição de seguros, na qualidade de mediador de seguros ou de mediador de seguros a título acessório, nos termos da comunicação VICTORIA de 31.10, de 9 de novembro de 2010.

3. Em caso de dúvida qualquer colaborador envolvido deve contactar o Jurídico, no âmbito da sua função de verificação do cumprimento, para obter os necessários esclarecimentos.

Ao abrigo do novo Acordo Ortográfico

Artigo 9.º

(Dever de Sigilo)

1. Os destinatários do presente Código estão obrigados a guardar rigoroso sigilo sobre todos os factos e/ou informações respeitantes à vida e atividades da VICTORIA, dos seus clientes, dos seus colaboradores e de terceiros, cujo conhecimento lhes advenha do desempenho das respetivas funções, bem como a cumprir e fazer cumprir as regras e sistemas de segurança de informação e de controlo da sua circulação.

2. Informação considerada confidencial terá, mesmo internamente, que ser tratada como tal. Isto é, não poderá ser transmitida interna ou externamente antes que para isso a VICTORIA tenha dado indicações concretas. A transmissão de informação tem de estar subjacente ao princípio geral de que só deve ter acesso a essa informação quem dela necessite para o desempenho das suas funções ao serviço do Grupo.

3. Os colaboradores estão obrigados a cumprir todas as disposições sobre proteção de dados constantes da Política de Proteção de Dados (PPD), que se junta ao presente Código de Conduta como Anexo I e dele faz parte integrante, do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril) e da legislação portuguesa aplicável, nomeadamente a Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto; designadamente no que se refere a dados pessoais (como por exemplo informações clínicas) os colaboradores estão obrigados a assegurar que esses dados não sejam acedidos por terceiros.

4. O dever de sigilo cessa apenas nos casos previstos na lei e mantém-se para além da eventual cessação de funções dos colaboradores na VICTORIA.

Artigo 10.º

(Uso Ilegítimo de Informação Privilegiada e Abuso de Mercado)

1. Os colaboradores não devem divulgar informação interna a pessoas não autorizadas, tal como não devem fazer recomendações de investimento baseadas em informação interna a pessoas não autorizadas.

Ao abrigo do novo Acordo Ortográfico

2. Os colaboradores não devem divulgar informações falsas, incompletas, exageradas ou tendenciosas, realizar operações de natureza fictícia ou executar outras práticas fraudulentas.

Artigo 11.º

(Cultura Anti-Fraude e Prevenção de Branqueamento de Capitais)

1. Todos os colaboradores estão obrigados a empenhar-se para que a VICTORIA não seja vítima de, ou cúmplice em, atividades fraudulentas ou relacionadas com branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.

2. Neste sentido todos os colaboradores devem cumprir os procedimentos definidos pela VICTORIA na Política Antifraude (PAF) e na Política de Prevenção de Branqueamento de Capitais (PBC), de que se junta cópia como Anexo II e Anexo III.

Artigo 12.º

(Concorrência)

A VICTORIA está empenhada em alcançar os seus objetivos utilizando unicamente meios legítimos dos pontos de vista ético e jurídico. Praticamos concorrência leal. Todos os colaboradores estão obrigados a cumprir as regras nacionais e comunitárias do Direito da Concorrência.

CAPÍTULO V – Relacionamento com Terceiros

Artigo 13.º

(Relações com Clientes e Parceiros)

1. No relacionamento com os clientes e parceiros os colaboradores da VICTORIA, destinatários do presente Código, deverão ter em conta, em particular, os princípios da imparcialidade e da igualdade de tratamento, não procedendo a qualquer discriminação injustificada, e respondendo a todas as solicitações com prontidão, cortesia, rigor e apropriada abertura.

2. Neste sentido, todos os colaboradores devem cumprir a Política de Tratamento (PT), que se junta cópia como Anexo IV.

3. No quadro destas relações devem ter-se sempre presentes e ficar salvaguardadas as obrigações estatutárias e os compromissos constantes de contratos e protocolos.

Artigo 14.º

(Relações com Fornecedores)

1. Tendo sempre presentes os princípios da eficiência e da integridade, as relações com fornecedores devem desenvolver-se segundo processos de transparência e de estrita observância das condições acordadas, num clima de confiança recíproca e de elevado sentido de exigência técnica e ética e numa lógica de parceria que vise assegurar uma justa repartição dos riscos, dos custos e do valor acrescentado.

2. As decisões de contratação devem ser totalmente independentes de qualquer influência indevida, ainda que potencial, por parte de qualquer Fornecedor.

Artigo 15.º

(Relações com as Autoridades)

1. No relacionamento com todas as Autoridades e Associações do Setor, para além do estrito cumprimento de todas as normas legais e regulamentares, os destinatários do presente Código devem agir com especial diligência, prontidão, correção e urbanidade, veiculando, de forma clara, rigorosa e fidedigna, as posições institucionais definidas sobre as matérias em relação às quais o contacto ocorra.

2. Quando haja dúvidas sobre a posição institucional relativa a um qualquer tema ou matéria deverão as mesmas ser esclarecidas e resolvidas internamente, no âmbito da estrutura decisória da VICTORIA, e, posteriormente, transmitida à Autoridade competente, de modo formal, a posição da VICTORIA, que prevalecerá sobre qualquer ponto de vista pessoal entretanto avançado.

3. A VICTORIA adotará uma permanente atitude de cooperação com todas as Autoridades.

Artigo 16.º

(Relações com a Comunicação Social)

1. Dada a necessidade de contribuir permanentemente para a afirmação de uma imagem de rigor e de idoneidade institucional e do setor, os contactos com os meios de comunicação social só podem ser estabelecidos pelos canais definidos, sendo vedado a todos, fora desse quadro, a prestação de qualquer informação ou a confirmação ou negação de qualquer notícia.

2. No seu relacionamento com a comunicação social, a VICTORIA respeitará de forma rigorosa os princípios da verdade e da transparência, devidamente articulados com o princípio da legalidade e o dever de sigilo, quando devam prevalecer.

Artigo 17.º

(Relações com outras Instituições, nacionais ou estrangeiras)

No quadro do relacionamento institucional que lhe cumpra manter com quaisquer outras entidades ou organizações, nacionais ou estrangeiras, a VICTORIA adotará uma postura de participação, de partilha de experiências e de cooperação, apoiando as iniciativas tendentes à valorização da profissão, aperfeiçoamento das pessoas e divulgação dos conhecimentos técnicos.

Artigo 18.º

(Proteção Ambiental)

A VICTORIA preocupa-se com questões de proteção ambiental e de sustentabilidade. Assim, os colaboradores da VICTORIA deverão observar as normas ambientais existentes e tentar nas suas ações, tanto quanto possível, reduzir eventuais impactos ambientais negativos.

Artigo 19.º

(Donativos e Patrocínios)

1. Os donativos e patrocínios da VICTORIA devem estar de acordo com as disposições legais e regulamentares aplicáveis.

2. Quaisquer outros donativos só deverão ser realizados a favor instituições de caridade ou organizações sem fins lucrativos.

3. Não serão admitidas quaisquer outras liberalidades.

CAPÍTULO VI – Disposições Finais

Artigo 20.º

(Adesão e Cumprimento)

1. As hierarquias asseguram que os seus colaboradores conheçam este Código e observem as suas regras. Será disponibilizado a todos os colaboradores da VICTORIA e membros dos órgãos sociais o presente Código de Conduta, devendo os mesmos aceitar a adesão às normas dele constantes.

2. O esclarecimento de quaisquer dúvidas que surjam a respeito da interpretação e aplicação do presente do Código de Conduta compete ao Jurídico, no âmbito da sua função de verificação do cumprimento.

Artigo 21.º

(Dever de Comunicação)

1. Os colaboradores que tenham conhecimento ou fundadas suspeitas quanto à prática de quaisquer irregularidades contrárias às regras deste Código, nomeadamente casos de fraude, branqueamento, corrupção e infrações conexas, ou práticas lesivas dos interesses da VICTORIA ou do Grupo, que possam ter consequências no âmbito da responsabilidade penal, contraordenacional ou civil ou que possam afetar negativamente a imagem pública da VICTORIA, devem informar a VICTORIA, utilizando para o efeito o Canal de Denúncia, disponível na Intranet e no sítio da internet da VICTORIA.

2. A comunicação referida no número anterior deve conter todos os elementos de que o colaborador disponha e que julgue necessários para a avaliação da irregularidade comunicada.

3. Estas informações serão tratadas confidencialmente, nomeadamente quanto à sua origem, e com a necessária discrição.

Ao abrigo do novo Acordo Ortográfico

4. Este dever de informação subsiste sem prejuízo da comunicação destes casos às autoridades competentes.

5. Os colaboradores devem informar o Jurídico, no âmbito da sua função de verificação do cumprimento, sempre que, por força do exercício da sua atividade, forem:

a) Sujeitos a investigação por parte de qualquer Autoridade ou Entidade Reguladora;

b) Chamadas a testemunhar ou a fornecer documentos, fora do desempenho normal das suas funções, a qualquer Autoridade ou Entidade Reguladora;

c) Alvo de queixa-crime ou de um pedido de indemnização efetuado por quaisquer Partes Interessadas.

Artigo 22.º

(Entrada em vigor e revisões)

1. O presente Código de Conduta entra em vigor no dia 03 de agosto de 2022.

2. Anualmente, o Conselho Executivo avaliará a necessidade de revisão ou aperfeiçoamento do presente Código, propondo as eventuais alterações ao Conselho de Administração. As revisões serão efetuadas, pelo menos, a cada três anos, e sempre que ocorram alterações na legislação e regulamentação que o justifiquem ou em caso de alterações na estrutura organizacional ou no modelo de negócio da VICTORIA.