



EST. 1833

BANCO CARREGOSA

Título: CÓDIGO DE CONDUTA	Número: 2.01
Proprietário: Conselho de Administração	Versão: 3.0 – 2019-06-28
Contribuidores: Compliance	Data de Emissão: 2010-11
Âmbito de Distribuição: Público	Entrada em vigor: 2019-06-28

ÍNDICE

o) VERSÕES.....	3
1. OBJETO.....	3
2. FONTES LEGISLATIVAS E DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	4
3. DEFINIÇÕES, ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS	4
4. CÓDIGO DE CONDUTA	5
TÍTULO 1 – DISPOSIÇÕES GERAIS	5
ARTIGO 1.º - OBJETO	5
ARTIGO 2.º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO	5
ARTIGO 3.º - PRINCÍPIOS CONFORMADORES	5
ARTIGO 4.º - GUIA PARA A TOMADA DE DECISÕES	6
TÍTULO II – RELAÇÃO COM OS CLIENTES	6
ARTIGO 5.º - PATRIMÓNIO DE CLIENTES	6
ARTIGO 6.º - DEVER DE INFORMAÇÃO	6
ARTIGO 7.º - DEVER DE URBANIDADE	7
ARTIGO 8.º - POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DADOS.....	7
ARTIGO 9.º - CONCESSÃO DE CRÉDITO	7
ARTIGO 10.º - PRODUTOS E SERVIÇOS	7
ARTIGO 11.º - GESTÃO DE OCORRÊNCIAS	8
TÍTULO III – DEVERES GERAIS DE CONDUTA.....	8
ARTIGO 12.º - CONCORRÊNCIA E MELHORES PRÁTICAS DE MERCADO	8
ARTIGO 13.º - DEVER DE SEGREDO	8
ARTIGO 14.º - DEVER DE DILIGÊNCIA E TRANSPARÊNCIA	8
ARTIGO 15.º - IMPARCIALIDADE	9
ARTIGO 16.º - ÉTICA E INTEGRIDADE.....	9
ARTIGO 17.º - IGUALDADE DE TRATAMENTO, NÃO DISCRIMINAÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO.....	9
ARTIGO 18.º - DECLARAÇÕES PÚBLICAS	9
ARTIGO 19.º - BOM NOME DO BANCO	9
TÍTULO IV – DEFESA DO MERCADO	10
ARTIGO 20.º - CONFLITOS DE INTERESSES.....	10

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

ARTIGO 21.º - INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA	10
ARTIGO 22.º - BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO	10
ARTIGO 23.º - COOPERAÇÃO COM AS AUTORIDADES DE SUPERVISÃO.....	10
TÍTULO V – PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO	10
ARTIGO 24.º - REQUISITOS GERAIS.....	10
ARTIGO 25.º - MEDIDAS PREVENTIVAS.....	11
ARTIGO 26.º - PROCEDIMENTO INTERNO DE COMUNICAÇÃO E TRATAMENTO DE DENÚNCIAS.....	11
ARTIGO 27.º - REGIME SANCIONATÓRIO	12
TÍTULO VI – GOVERNO INTERNO.....	12
ARTIGO 28.º - SISTEMA DE CONTROLO INTERNO.....	12
ARTIGO 29.º - PARTICIPAÇÃO DE IRREGULARIDADES	13
ARTIGO 30.º - CONTROLO DO CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA	13
ARTIGO 31.º - RESPONSABILIDADE	13
ARTIGO 32.º - APROVAÇÃO	14
5. DOCUMENTOS ASSOCIADOS	14

o) Versões

Versão	Data	Descrição
1.0	2008-11	Criação do documento
2.0	2017-05-08	Atualização do documento <ul style="list-style-type: none"> • Integração do documento na nova estrutura documental do Banco; • Maior detalhe dos deveres de conduta.
3.0	2019-06-28	Atualização do documento <ul style="list-style-type: none"> • Uniformização de estilo; • Integração do reforço de políticas de prevenção e combate à discriminação e assédio no trabalho; • Inclusão de princípio conformador de sustentabilidade; • Referência ao Regulamento de Participação de Irregularidades.

1. Objeto

O Banco L. J. Carregosa S.A. crê numa política de negócios norteada pela ética e por um elenco de valores que considera fundacionais e imprescindíveis para a condução da sua atividade e para o processo de tomada de decisão respetivo. Por outro lado, a previsão de elevados padrões de conduta na captação, satisfação e

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

fidelização de clientes é condição necessária à consolidação da responsabilidade corporativa propugnada por qualquer instituição de excelência.

Desta sorte, vem o presente Código de Conduta consagrar um conjunto de princípios e procedimentos a observar por parte dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, bem como dos Colaboradores do Banco L. J. Carregosa S.A., quer nas relações internas, quer externas, ordenados à solidificação de uma marca de prestígio e referência.

Acresce que o Banco L. J. Carregosa S.A. veemente condena e refuta de inaceitáveis quaisquer comportamentos que, direta ou indiretamente, explícita ou implicitamente, sejam suscetíveis de afetar a dignidade de qualquer Colaborador, nomeadamente no contexto de decisões relativas ao desempenho da função, ao acesso à formação profissional, à continuação do Colaborador no posto de trabalho e/ou à sua promoção, condenando em geral quaisquer práticas passíveis de criar um ambiente ofensivo, intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a quem se dirijam.

Nesta perspetiva, o Banco L. J. Carregosa S.A. insere no presente Código de Conduta um capítulo específico para a definição de princípios e regras de conduta aplicáveis à prevenção e combate à discriminação e prática de assédio no trabalho, constituindo este Código de Conduta – em conformidade com o disposto no artigo 127º, n.º 1, al. k) do Código do Trabalho – um instrumento auto regulador, consignando uma política ativa tendente a evitar e, não sendo possível evitar, a identificar, conhecer, eliminar e punir comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

2. Fontes legislativas e Documentos de Referência

1. A redação do presente Código de Conduta foi conformada pelos seguintes instrumentos legais e regulamentares:
 - a) Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro;
 - b) Código dos Valores Mobiliários, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 486/99, de 13 de novembro;
 - c) Diretiva 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014;
 - d) Regulamento (UE) n.º 600/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014;
 - e) Regulamento Delegado (UE) n.º 2017/565 da Comissão, de 25 de abril de 2016;
 - f) Diretiva Delegada (UE) n.º 2017/593 da Comissão, de 7 de abril de 2016; e
 - g) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações e, em especial, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto (conjugadas com o artigo 59º, n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa).

3. Definições, Abreviaturas e Acrónimos

- a) Banco – o Banco L. J. Carregosa S.A.;
- b) Cliente(s) – pessoal singular ou coletiva que tenha ou possa vir a ter uma relação de natureza comercial com o Banco Carregosa, através da qual beneficie ou possa vir a beneficiar dos serviços por este prestados;
- c) Código – o presente Código de Conduta;

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

- d) Colaborador(es) – quaisquer pessoas com vínculo de subordinação ao Banco, independentemente da função hierárquica ou da natureza e duração do vínculo, abrangendo, nos termos das disposições legais, regulamentares ou contratuais aplicáveis, os mandatários, comissários e outros prestadores de serviços em regime de outsourcing a título permanente ou ocasional;
- e) Conflito de interesses – uma situação gerada pela existência de interesses que se sobrepõem aos do Banco ou dos seus Clientes, e cuja prossecução é apta a causar-lhes um prejuízo ou a retirar-lhes ou prejudicar-lhes uma potencial vantagem;
- f) CRAV – Comissão de Remunerações e Avaliação;
- g) MOAF – membro ou membros do Órgão de Administração ou do Órgão de Fiscalização.

4. Código de Conduta

Título 1 – Disposições Gerais

Artigo 1.º - Objeto

O presente Código de Conduta consagra as regras e os princípios de conduta profissional observados pelo Banco na relação com os Clientes e na proteção dos respetivos interesses no exercício da atividade bancária e de intermediação financeira e, bem assim, na proteção dos Colaboradores face a práticas indevidas.

Artigo 2.º - Âmbito de aplicação

1. O presente Código vincula os MOAF e os Colaboradores.
2. O presente Código é também aplicável às filiais do Banco, com sede em território nacional, bem como todos os Colaboradores dessas entidades, na medida da sua aprovação pelos respetivos órgãos.
3. O presente Código é aplicável às sucursais e escritórios de representação do Banco a operar no estrangeiro e a todos os seus Colaboradores, na medida da aprovação pelos respetivos órgãos e estruturas próprias e após a introdução das adaptações que sejam requeridas pelos direitos locais.
4. Os princípios e valores subjacentes ao presente Código devem ser tidos em conta na elaboração dos Códigos de Conduta das filiais do Banco.
5. O cumprimento das regras do presente Código não desonera os MOAF e os Colaboradores do Banco do conhecimento e respeito das demais normas internas e das disposições legais e regulamentares que sejam aplicáveis.

Artigo 3.º - Princípios conformadores

Sem prejuízo de outros princípios orientadores, deveres e obrigações que para si decorram da lei, de regulamento, de outros normativos internos e/ou das boas práticas, em qualquer momento e independentemente das suas funções, os MOAF e os Colaboradores do Banco deverão pautar a sua atividade pelos seguintes princípios:

- a) Independência;
- b) Personalização;
- c) Inovação/Dinamismo;
- d) Diligência e Transparência;

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

- e) Sustentabilidade;
- f) Legalidade;
- g) Urbanidade;
- h) Profissionalismo;
- i) Ética e Integridade;
- j) Imparcialidade;
- k) Igualdade de Tratamento, Não-discriminação e combate ao assédio.

Artigo 4.º - Guia para a tomada de decisões

No quadro *infra*, encontra-se descrito o procedimento a adotar pelos Colaboradores em caso de tensões éticas no processo decisório:

GUIA PARA A TOMADA DE DECISÃO ADEQUADA
Quando confrontados com um conflito de natureza ética, os Colaboradores deverão tentar responder às seguintes questões quanto à decisão a tomar:
1. Está dentro da legalidade?
2. Cumpre os procedimentos previstos?
3. Está em consonância com os valores do Banco?
4. Está em consonância com as metas e objetivos de longo prazo do Banco?
5. Salvaguarda os valores de relacionamento, quer interno quer externo?
6. Ficaria confortável com a divulgação pública da minha decisão?
O Colaborador não deverá prosseguir com a decisão nos casos em que a resposta a alguma das questões anteriores seja “não” ou “talvez”.

Título II – Relação com os Clientes

Artigo 5.º - Património de Clientes

Nos termos da legislação em vigor, o Banco dispõe de mecanismos que lhe permitem assegurar a efetiva segregação patrimonial dos ativos dos seus Clientes, assegurando sempre a proteção do património sob a sua gestão ou custódia.

Artigo 6.º - Dever de informação

1. Sem prejuízo do disposto nos artigos 13º e 14º, os membros do Conselho de Administração, bem como qualquer Colaborador, deverão prestar aos Clientes quaisquer informações que lhes sejam requeridas, nos termos das políticas e procedimentos implementados.

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

2. Os Colaboradores deverão elucidar os Clientes acerca dos riscos em que poderão vir a incorrer no âmbito dos investimentos ou das transações que pretendam realizar, através da prestação dos esclarecimentos adequados, designadamente sobre os mercados e os produtos neles negociados, bem como as condições gerais das operações.
3. Os Colaboradores devem prestar um apoio desinteressado, idóneo e objetivo à decisão quando o Cliente dele careça, nomeadamente se o Cliente o solicitar ou por ser manifestamente insuficiente o seu grau de experiência ou de conhecimentos dos produtos comercializados pelo Banco e dos serviços por si prestados.

Artigo 7.º - Dever de urbanidade

1. No relacionamento com os Clientes, os Colaboradores deverão fazer uso da máxima urbanidade, por forma a prestar um atendimento adequado.
2. Sempre que necessário, o Cliente deverá ser informado acerca dos canais e meios disponíveis para contactar o Banco.
3. Quando adequado e sempre que essa vontade seja manifestada pelo Cliente, os Colaboradores deverão promover o contacto pessoal e direto.

Artigo 8.º - Política de proteção de dados

1. O Banco estabelece e mantém atualizadas políticas de proteção de dados dos seus Colaboradores, dos Clientes e de terceiros com que se relacione.
2. O Banco dispõe de mecanismos que lhe permitem dar estrito cumprimento às normas legais e regulamentares relativas à proteção de dados pessoais.
3. O Banco impõe um dever de confidencialidade aos MOAF, bem como a todos os Colaboradores que disponham de acesso a dados pessoais relativos a quaisquer pessoas com quem o Banco se relacione, interna ou externamente.

Artigo 9.º - Concessão de crédito

1. O Banco reserva a prerrogativa de, segundo critérios próprios de aferição, decidir livre e discricionariamente acerca da concessão de crédito em qualquer modalidade, atenta a situação do Cliente e o potencial de risco que resultar da análise concreta do processo.
2. Na análise referida no número anterior e recorrendo aos elementos disponibilizados pelo Cliente, o Banco considera a utilidade para o Cliente e a sua capacidade.
3. A pré-aprovação de créditos não vincula qualquer das partes contratantes, sendo sempre necessária a manifestação de vontade do Cliente, a subscrição dos documentos contratuais e a efetiva verificação das condições relativas à situação do Cliente que conduziram à decisão de pré-aprovação.

Artigo 10.º - Produtos e serviços

1. Os produtos e serviços disponibilizados pelo Banco são configurados por forma a assegurar o pleno respeito pelas disposições legais e regulamentares, tendo sempre no horizonte a relação entre o potencial de criação de valor para os Clientes e o seu nível de aversão ao risco.
2. O Banco procura assegurar que os Colaboradores responsáveis pela comercialização dos produtos e serviços dispõem dos conhecimentos técnicos necessários ao total esclarecimento dos Clientes no que respeita aos custos e riscos concretamente envolvidos nas operações.

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

Artigo 11.º - Gestão de ocorrências

Conforme disposto na Política de Gestão de Ocorrências, o Banco encara os contributos dos seus Clientes enquanto oportunidades de constante melhoria dos serviços prestados, possuindo meios destinados ao tempestivo, transparente e imparcial tratamento de reclamações.

Título III – Deveres Gerais de Conduta

Artigo 12.º - Concorrência e melhores práticas de mercado

1. No exercício da sua atividade, o Banco abstém-se de praticar quaisquer atos que conduzam a uma situação de concorrência desleal, designadamente por visarem contornar a efetiva observância de quaisquer disposições legais e regulamentares aplicáveis às atividades de intermediação financeira que exerce.
2. Em consonância com as normas legais e regulamentares aplicáveis, o Banco dispõe de políticas internas e um conjunto de documentos que descrevem a sua organização, regras e procedimentos sobre os quais se conformam aspetos concretos da atividade de intermediação financeira.
3. Os Colaboradores não devem realizar ou incitar os seus Clientes a efetuarem operações repetidas de compra e de venda de instrumentos financeiros, quando essas operações se não justifiquem e tenham como fim único ou principal a cobrança das correspondentes comissões ou qualquer outro objetivo estranho aos interesses do Cliente.
4. Os Colaboradores devem tomar as medidas adequadas e que estejam ao seu alcance para frustrar quaisquer ações de que tenham conhecimento, tendentes à manipulação da oferta, da procura ou de preços nos mercados de instrumentos financeiros, de práticas que integrem abuso de informação, de atos através dos quais um intermediário financeiro se prevaleça ilicitamente de uma posição dominante de que desfrute no mercado, ou quaisquer outras irregularidades graves previstas no Código de Valores Mobiliários e demais regulamentação aplicável, informando imediatamente os seus superiores hierárquicos.

Artigo 13.º - Dever de segredo

1. Os MOAF e os Colaboradores devem guardar segredo profissional, nos termos da lei, sobre tudo o que respeita às operações efetuadas e serviços prestados aos Clientes do Banco, e bem assim, sobre os factos ou informações relativas aos mesmos Clientes ou a terceiros e cujo conhecimento lhes advenha do exercício das atividades referidas.
2. Salvo quando essa informação seja alvo de divulgação pública, em nenhuma circunstância pode um MOAF ou Colaborador retirar, para si ou para terceiro consigo relacionado, qualquer vantagem resultante de informações privilegiadas obtidas no decorrer do exercício das suas funções.
3. O dever de segredo não cessa com o termo das funções no Banco e as informações e factos por si abrangidos só poderão ser divulgados mediante autorização expressa dos interessados ou nos casos legalmente previstos.

Artigo 14.º - Dever de diligência e transparência

1. Os membros do Conselho de Administração, bem como qualquer Colaborador a quem sejam atribuídas funções de direção, devem pautar a sua atuação com a diligência de um gestor criterioso e ordenado,

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

empregando a disponibilidade, a competência técnica e o conhecimento da atividade, em prol da realização dos interesses do Banco e dos Clientes.

2. A atuação dos Colaboradores do Banco, no exercício das suas funções, procurará, a todo o tempo, a satisfação plena dos interesses dos Clientes, com vista a fomentar a estabilidade das relações.
3. O Banco emprega a maior idoneidade, rigor, imparcialidade e absoluta transparência de processos, abstendo-se de adotar comportamentos que afetem a credibilidade, o bom nome e a reputação dos seus Clientes, do próprio Banco e de qualquer mercado em que operem.
4. O Banco procura integrar políticas e procedimentos que lhe permitam conhecer o Cliente e traçar o seu perfil, prevenindo potenciais conflitos resultantes de categorizações erradas.

Artigo 15.º - Imparcialidade

1. Os MOAF e os Colaboradores devem ser isentos e imparciais no desempenho das suas funções e nas relações com outros Colaboradores, independentemente da posição hierárquica, e do mesmo modo nas relações com Clientes ou quaisquer terceiros com quem se relacionem.
2. No desempenho das suas funções, os MOAF e Colaboradores cumprem, em particular, com as disposições da Política de Conflitos de Interesses em vigor.

Artigo 16.º - Ética e integridade

Os MOAF e os Colaboradores devem agir com ética moral, retidão e honestidade, cumprindo todos os deveres os seus deveres profissionais.

Artigo 17.º - Igualdade de tratamento, não discriminação e combate ao assédio

Sem prejuízo da regulação desta matéria no Título V infra, os MOAF e os Colaboradores devem rejeitar a adoção de quaisquer condutas discriminatórias, nomeadamente, em razão da raça, género, idade, orientação sexual, ideologia, religião, filiação sindical ou política, devendo ser colaboradores e defensores da política preconizada pelo Banco de não consentimento, não conivência e condenação da prática de assédio no trabalho.

Artigo 18.º - Declarações públicas

1. Os Colaboradores, salvo autorização prévia, estão impedidos de prestar qualquer tipo de declarações públicas aptas a envolver, ainda que indiretamente, o Banco.
2. O disposto no número anterior não é aplicável aos Colaboradores cujas funções exijam, pela sua natureza, a prestação desse tipo de declarações.

Artigo 19.º - Bom nome do Banco

1. Os MOAF e os Colaboradores devem pugnar, a todo o tempo, pelo bom nome do Banco.
2. As atividades no âmbito de partidos políticos e/ou associações por parte de MOAF e de Colaboradores deverão ser realizadas a título pessoal, ficando clara a sua demarcação relativamente ao exercício de funções no Banco.

Título IV – Defesa do Mercado

Artigo 20.º - Conflitos de interesses

1. Conforme postulado pela Política de Conflitos de Interesses e nos termos legais e regulamentares, o Banco identifica potenciais conflitos de interesses na sua relação com os Clientes, providenciando-lhes um tratamento equitativo e transparente e privilegiando os seus interesses.
2. Tanto os MOAF como os Colaboradores não poderão intervir no processo de apreciação e decisão acerca de operações, na avaliação da situação profissional de outros Colaboradores, ou na aquisição de bens e serviços onde se verifique a suscetibilidade de ocorrerem conflitos de interesse.
3. Os MOAF e os Colaboradores deverão proceder à comunicação da potencial ou efetiva ocorrência de situações de conflitos de interesses, nos termos da respetiva Política.

Artigo 21.º - Informação privilegiada

Os MOAF e os Colaboradores encontram-se impedidos de fazerem uso, mesmo após o termo do seu vínculo, de qualquer informação privilegiada obtida em virtude das suas funções no Banco.

Artigo 22.º - Branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo

1. O Banco adota as melhores práticas ao seu alcance no tocante ao cumprimento dos preceitos legais e regulamentares relativos à prevenção e combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo.
2. O Banco dispõe de políticas internas que, nos termos legais, lhe permitem detetar e reportar potenciais situações de branqueamento de capitais e de financiamento ao terrorismo.
3. O Banco considera, nos termos da lei, as sanções impostas pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas ou por regulamento da União Europeia, que imponham restrições ao estabelecimento ou à manutenção de relações financeiras ou comerciais com os Estados, entidades e indivíduos abrangidos.

Artigo 23.º - Cooperação com as autoridades de supervisão

O Banco Carregosa, dando cumprimento às imposições legais e regulamentares aplicáveis, coopera com o Banco de Portugal e com a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, prestando as informações solicitadas de modo rigoroso, claro e tempestivo.

Título V – Prevenção e Combate à Discriminação e ao Assédio

Artigo 24.º - Requisitos Gerais

1. O Banco assume uma política de não consentimento, não convívência e condenação da prática de assédio no trabalho.
2. Entende-se que a discriminação e o assédio podem ser praticados por qualquer superior ou inferior hierárquico (vertical), ou por colegas do mesmo nível hierárquico (horizontal) bem como por terceiros que interajam com o Banco. Do mesmo modo, podem ser vítimas de discriminação ou de assédio quer os superiores, quer os inferiores hierárquicos do assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato discriminatório ou de assédio.

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

3. Os MOAF e os Colaboradores deverão observar as seguintes regras essenciais de conduta, dentro e fora do Banco e, quando aplicável, dos seus locais de trabalho, por razões relacionadas com as suas funções:
 - a) Em nome da igualdade de tratamento e não discriminação, não podem adotar comportamentos discriminatórios ou maliciosos em relação aos demais ou a terceiros - qualquer que seja a natureza da sua relação com o Banco nomeadamente com base na raça, género, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões ou convicções, ideologia política e religião;
 - b) Em nome do combate ao assédio, em geral, não podem adotar comportamentos que tenham como objetivo ou efeito constranger ou subjugar um Colaborador, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
 - c) Em nome do combate ao assédio moral, em particular, não podem adotar comportamentos que se traduzam em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante;
 - d) Em nome do combate ao assédio físico, em particular, não podem adotar comportamentos que se traduzam em agressões ou violência física e/ou psicológica;
 - e) Em nome do combate ao assédio sexual, em particular, não podem adotar comportamentos indesejados de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não-verbal ou física.
4. A política e as regras essenciais de conduta estabelecidas nos números anteriores serão igualmente aplicáveis em situações de acesso ao emprego (recrutamento e seleção) e de formação profissional.

Artigo 25.º - Medidas Preventivas

O Banco implementa medidas concretas de prevenção de discriminação e assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Assegura a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciadores/participantes;
- b) Fomenta a informação em matéria de discriminação, assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- c) Procede à divulgação deste Código de Conduta a todos os Colaboradores;
- d) No processo de admissão de trabalhadores, faz constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Artigo 26.º - Procedimento Interno de Comunicação e Tratamento de Denúncias

1. O Colaborador que considere ser alvo de discriminação ou de assédio no trabalho deve denunciar a situação, por escrito, ao Departamento de Recursos Humanos. Qualquer Colaborador que, não sendo a vítima, tenha conhecimento de fundados indícios de práticas de discriminação ou de assédio deve participá-lo, por escrito e nos termos aqui indicados, e prestar a devida colaboração nos procedimentos subsequentes a que haja lugar.
2. Eventuais situações e comportamentos suscetíveis de indiciar, com fundada suspeita, a prática de discriminação ou assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Banco devem ser objeto

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

- de denúncia pela vítima ou por quem deles suspeitar, dirigida por escrito ao Departamento de Recursos Humanos do Banco.
3. Compete ao Departamento de Recursos Humanos assegurar a avaliação e tratamento posterior das denúncias, dando conhecimento à Comissão Executiva e, caso não seja entendido inconveniente, ao superior hierárquico do Colaborador visado.
 4. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de discriminação ou assédio no trabalho e a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, sem prejuízo da divulgação que seja imposta pelos procedimentos referidos nos números anteriores.
 5. As denúncias e queixas referidas nos números anteriores não prejudicam a participação dos mesmos factos às autoridades competentes, através do endereço eletrónico próprio, criado para o efeito: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx).

Artigo 27.º - Regime Sancionatório

1. A prática de comportamentos discriminatórios e/ou de assédio constitui infração disciplinar, sendo que, em função da sua gravidade, pode constituir justa causa de despedimento de um Colaborador, justa causa de destituição de um membro de Órgão Social ou justa causa para a cessação de relações com um Cliente, prestador de serviços ou similar.
2. As denúncias e/ou participações feitas com consciência da sua falta de fundamento ou verdade, constitui igualmente infração disciplinar, sendo que, em função da sua gravidade, pode constituir justa causa de despedimento de um Colaborador, justa causa de destituição de um membro de Órgão Social ou justa causa para a cessação de relações com um Cliente, prestador de serviços ou similar.
3. À vítima é conferido o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho.
4. O disposto nos números anteriores não prejudica a responsabilidade civil e criminal que possa ser assacada ao infrator, nos termos da lei geral.

Título VI – Governo Interno

Artigo 28.º - Sistema de controlo interno

O sistema de controlo interno adotado pelo Banco Carregosa integra o conjunto de estratégias, políticas e procedimentos fixados pelo Órgão de Administração, garantindo:

- a) O eficiente e rentável desenvolvimento da atividade, assegurando a afetação eficaz dos recursos, a continuidade do negócio e a sustentabilidade do Banco, através da gestão e controlo dos riscos da atividade, da prudente avaliação dos ativos e das responsabilidades, bem com da implementação de mecanismos que evitem atuações não autorizadas, intencionais ou negligentes;
- b) A existência de dados financeiros completos e fiáveis que suportem as tomadas de decisão;
- c) O cumprimento dos preceitos legais e regulamentares aplicáveis, incluindo os referentes à prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, bem como das normas e usos profissionais e deontológicos, das regras internas e estatutárias, das regras de conduta e de relacionamento com os Clientes, das orientações dos Órgãos Sociais e das recomendações da Autoridade Bancária Europeia (EBA), de modo a proteger a reputação do Banco e a evitar que este seja alvo de sanções.

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

Artigo 29.º - Participação de irregularidades

1. A comunicação de toda e qualquer prática irregular que os Colaboradores detetem ou de que tenham conhecimento ou fundadas suspeitas processa-se de acordo com o Regulamento de Participação de Irregularidades, com vista a prevenir ou mitigar a ocorrência de irregularidades que possam provocar danos financeiros ou de imagem ao Banco Carregosa.
2. O Banco garante a confidencialidade das comunicações recebidas nos termos do número anterior.

Artigo 30.º - Controlo do Cumprimento do Código de Conduta

1. Compete ao Departamento de Compliance o acompanhamento e o controlo da aplicação do presente Código de Conduta.
2. Sem prejuízo do previsto no Título V para as matérias aí tratadas e no Regulamento de Participação de Irregularidades, as condutas que traduzam violações de qualquer disposição do Código de Conduta devem ser prontamente reportadas ao Departamento de Compliance.
3. Em face das ocorrências reportadas, o Departamento de Compliance promoverá as diligências necessárias à cessação dos incumprimentos detetados.

Artigo 31.º - Responsabilidade

1. Sem prejuízo das especificidades que resultem descritas supra no Título V para as matérias aí tratadas, a violação pelos Colaboradores do Banco das normas internas, procedimentos e regras gerais de conduta, estabelecidas por lei, previstas no presente Código de Conduta, em outras Políticas do Banco ou ainda em quaisquer outros documentos que os venham a substituir, constitui, para os efeitos deste diploma, uma situação de incumprimento dos deveres assumidos pelo Colaborador em causa perante o Banco.
2. O juízo de incumprimento a que se refere o número anterior não prejudica a eventual responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal.
3. A apreciação das situações de incumprimento de Colaboradores, bem como a decisão sobre as suas eventuais consequências, enquadra-se na competência da Comissão Executiva.
4. Cabe à Comissão Executiva definir as regras e procedimentos adequados à concretização do disposto no número anterior, devendo observar, a tal propósito, as normas legais imperativas.
5. Em qualquer caso, as medidas a adotar nos termos do ponto anterior deverão levar em conta as circunstâncias concretas que rodearam o comportamento censurável, nomeadamente no que se refere ao grau da culpa, as medidas tomadas para lhes pôr cobro, a rapidez com que tais medidas foram tomadas, a comunicação espontânea da situação em questão ou a ausência desta comunicação, anteriores comportamentos censuráveis do Colaborador e quaisquer outros elementos potencialmente relevantes.
6. A apreciação das situações de violação ou incumprimento por parte de um MOAF, bem como a decisão sobre as suas eventuais consequências, enquadra-se na competência da CRAV.

Artigo 32.º - Aprovação

1. A aprovação deste Código de Conduta é da competência do Conselho de Administração do Banco, sob proposta da Comissão Executiva e ouvido o Conselho Fiscal.
2. O presente Código de Conduta é objeto de publicitação, mediante divulgação adequada na rede informática do Banco.
3. Os colaboradores são informados da forma de acesso a esses documentos aquando do início de funções/contratações ou quando se verifique alteração do modo de acesso.
4. O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação aos Colaboradores.

5. Documentos Associados

Constituem elementos de concretização deste Código de Conduta, considerando-se que dele fazem parte integrante, os seguintes documentos:

- ✓ Política de Gestão de Conflitos de Interesses
- ✓ Política de Gestão de Ocorrências
- ✓ Regulamento de Participação de Irregularidades