



Mútua dos Pescadores – Mútua de Seguros, C.R.L.

CÓDIGO DE CONDUTA

DEZEMBRO DE 2022

Índice

1.	CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS	2
2.	CAPÍTULO II – VALORES	4
	Humanismo	4
	Solidariedade.....	4
	Competência	4
	Integridade	4
	Especialização.....	5
	Transparência.....	5
3.	CAPÍTULO III – NORMAS DE CONDUTA	5
	Lealdade	5
	Segredo e Confidencialidade.....	5
	Independência.....	6
	Responsabilidade	6
	Trabalho Coletivo	6
	Relações Interpessoais	7
	Declarações Públicas	7
4.	CAPÍTULO IV – PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	7
5.	CAPÍTULO V – PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES	9
	Conflitos de interesses abrangidos pelo presente Código de Conduta	9
	Modelo de gestão de conflitos de interesses	10
	Procedimento a observar, no caso de tomada de conhecimento de um potencial conflito de interesses, por parte de um membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal	11
	Procedimento a observar, no caso de potencial conflito de interesses por parte de trabalhadores que sejam diretores de topo, demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa, responsáveis ou pessoas que exercem funções-chave.....	12
	Medidas destinadas a prevenir ou mitigar conflitos de interesses:	13
	Acumulação de funções	13
	Procedimento a aplicar em caso de intenção de acumulação de funções, por parte de um membro do Conselho de Administração ou Conselho Fiscal	13
	Procedimento a aplicar em caso de intenção de acumulação de funções, por parte de trabalhadores que sejam diretores de topo, demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa, responsáveis e executores de funções-chave	14
6.	CAPÍTULO VI – CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO	14
7.	CAPÍTULO VII – APROVAÇÃO, REVISÃO, DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR.....	15

1. CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

- 1.1. A Mútua dos Pescadores é uma mútua de seguros, constituída sob a forma de Cooperativa de responsabilidade limitada, nos termos dos artigos 58.º e 59.º da Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, que aprova o Regime Jurídico de Acesso e Exercício da Atividade Seguradora e Resseguradora (RJASR).
- 1.2. Nos termos do artigo 4.º do Código Cooperativo aprovado pela Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto, é uma Cooperativa de serviços, tendo como missão económica a atividade seguradora.
- 1.3. Quanto aos membros, é uma Cooperativa de utentes de seguros, uma entidade económica organizada segundo os valores, princípios e regras que regem o movimento cooperativo. Os membros procuram, através da sua cooperativa, obter um serviço que lhes garanta boas coberturas de seguro a um prémio adequado. A Cooperativa não tem como primado a obtenção e distribuição de lucros, mas sim “a satisfação das necessidades económicas, sociais ou culturais” dos seus membros, segundo o artigo 2.º do Código Cooperativo.
- 1.4. Os utentes de seguros são consumidores de produtos de seguros, pretendendo simultaneamente garantir uma informação especializada, uma ação humanizada, um preço estável e justo nos contratos de seguro. Organizados sob a forma cooperativa, partilham a responsabilidade na gestão democrática e participada da sua cooperativa de seguros, no respeito pelos valores e princípios cooperativos e mutualistas, aplicando a regra “uma pessoa, um voto” e o princípio “um por todos e todos por um”.
- 1.5. A estrutura organizacional e operacional deve assumir uma cultura de funcionamento assente em elevados padrões de exigência ética, que promova uma cultura de risco integrada abrangendo todas as atividades da empresa, que assegure a identificação, avaliação, acompanhamento e controlo dos riscos a que a mesma se encontra ou pode vir a ser exposta, que promova uma conduta profissional responsável e prudente, a observar por todos os trabalhadores e dirigentes da empresa e que contribua para reforçar os seus níveis de confiança e reputação, quer a nível interno, quer nas suas relações com utentes, prestadores de serviços, autoridades de supervisão e outras partes relevantes¹.
- 1.6. Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, diretores de topo, os responsáveis ou as pessoas que exercem funções-chave devem contribuir, no exercício das suas competências, para a gestão sã e prudente da empresa e para uma cultura organizacional com as características supra enunciadas.

¹ Cfr. artigo 13.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril (ASF)

- 1.7. A estrutura organizacional e operacional deve assegurar que os prestadores de serviços de funções ou atividades de seguros promovem uma cultura organizacional assente em padrões de ética equiparáveis aos da Mútua dos Pescadores.
- 1.8. O desempenho da atividade de seguros deve processar-se em estrito cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis e das Políticas e normas aprovadas internamente².
- 1.9. Sendo uma cooperativa de utentes de seguros e desenvolvendo uma atividade económica, não deixa de ser uma associação de pessoas, sendo, porquanto, exigível aos membros dos órgãos sociais, trabalhadores e demais colaboradores, uma conduta ética irrepreensível, assente nos seguintes valores:

Humanismo	Solidariedade	Competência
Integridade	Especialização	Transparência

- 1.10. Estes valores, que constituem o padrão de referência, têm de ser não só afirmados, mas sobretudo respeitados nos pequenos e grandes atos, por todos os que servem a Mútua dos Pescadores. A vida prática da organização deve espelhar aquilo que são os seus referenciais no plano teórico.
- 1.11. O entendimento sobre o seu significado, o alinhamento entre todos, o enriquecimento dos conceitos e práticas, partindo da regra de que “o exemplo deve partir dos mais responsáveis na organização” e de que a ética pessoal e profissional não podem ser afirmações sonantes ou declarações de boas intenções, mas sim regras comportamentais que todos entendem e a elas aderem, que devem ser monitorizadas e os desvios corrigidos e se necessário até penalizados.
- 1.12. A responsabilidade social é um ponto de honra das cooperativas desde sempre, e a Mútua dos Pescadores assume este desígnio por inteiro, como fator de desenvolvimento pessoal, social, económico, cultural e ambiental perante aqueles com quem se relaciona: cooperadores, membros dos órgãos sociais, trabalhadores, segurados, tomadores de seguros, pessoas seguras, beneficiários, comunidades onde se insere, fornecedores, parceiros e entidades oficiais públicas e privadas.

² Cfr. artigo 14.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril (ASF)

- 1.13. Só conhecendo e pondo em prática os princípios, valores, orientações estratégicas e políticas da Mútua dos Pescadores se pode representar e defender adequadamente a cooperativa e os seus cooperadores.
- 1.14. Os trabalhadores e dirigentes da Mútua dos Pescadores devem obrigatoriamente adotar comportamentos consonantes com os níveis de tolerância ao risco definidos pela empresa.

2. CAPÍTULO II – VALORES

- 2.1. Valores que devem ser prosseguidos na Mútua dos Pescadores, em especial no relacionamento com os cooperadores, utentes, tomadores de seguro, pessoas seguras, beneficiários, terceiros, incluindo em matéria de gestão de reclamações, relacionamento interno, relacionamento com intermediários, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e no relacionamento com a comunidade em geral.

Humanismo

- 2.2. A pessoa humana é o valor maior a defender, pelo que só o respeito pela sua individualidade, liberdade, diferença e defesa integral dos seus direitos, se pode garantir a harmonia e seu desenvolvimento natural. Tratar cada pessoa de forma respeitadora, é assumir a primeira regra da vida em sociedade.

Solidariedade

- 2.3. Viver em sociedade é partilhar, é entender o outro, as suas dificuldades e problemas, participando na busca de soluções. Só nos realizamos verdadeiramente e somos felizes, quando à nossa volta semeamos o que gostamos de ver crescer.

Competência

- 2.4. O conhecimento, a experiência e o saber fazer é um caminho nunca terminado. Só com vontade própria se percorre esse caminho, onde o estudo e a aprendizagem contínua são etapas indispensáveis, mas o fazer e voltar a fazer é que permite avaliar os resultados e o efetivo estágio do caminho já percorrido.

Integridade

- 2.5. O absoluto respeito pelos valores tangíveis e intangíveis da Mútua dos Pescadores, mas também de todos os que com ela se relacionam, é mais do que o rigor que se exige no

tratamento daquilo que é nosso. A idoneidade é um requisito fundamental e exige-se um comportamento acima de qualquer suspeita em todos os atos profissionais.

Especialização

2.6. O compromisso de ser um segurador especializado, obriga a aprender, a conhecer as particularidades das atividades das comunidades em que nos integramos. É uma escolha que fazemos, consciente de que aumenta a garantia da prestação de um melhor serviço.

Transparência

2.7. Uma gestão aberta, com reais possibilidades de fiscalização e controlo das decisões e ações, mas com respeito pela reserva do que é privado. A igualdade entre cooperadores não deve ser só na Assembleia Geral, deve ser garantida no tratamento quotidiano, a justeza das decisões e ações tem que ser permanentemente aferível.

3. CAPÍTULO III – NORMAS DE CONDUTA

3.1. Normas de conduta que devem ser seguidas e cumpridas na Mútua dos Pescadores, em especial no relacionamento com cooperadores, utentes, tomadores de seguro, pessoas seguras, beneficiários, terceiros, incluindo em matéria de gestão de reclamações, relacionamento interno, relacionamento com intermediários, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e relacionamento com a comunidade em geral

Lealdade

3.2. Os membros dos órgãos sociais e trabalhadores têm o dever de lealdade para com a Mútua dos Pescadores, salvaguardando nas suas decisões e atos os direitos e interesses desta, nomeadamente o bom nome, prestígio e credibilidade.

Segredo e Confidencialidade

3.3. Os membros dos órgãos sociais e trabalhadores devem guardar segredo de todas as informações de que tenham tomado conhecimento no âmbito da celebração ou da execução de um contrato de seguro, ainda que o contrato não se tenha celebrado, que o mesmo seja inválido ou tenha cessado.

3.4. Os membros dos órgãos sociais e trabalhadores, mesmo após cessarem funções, têm o dever de sigilo nas matérias em que, pelo exercício das respetivas funções, adquiram informação ou conhecimento. As informações, ficheiros, processos, métodos de trabalho,

software ou qualquer forma de propriedade intelectual da Mútua dos Pescadores não podem ser usados fora dos fins a que se destinam ou sem autorização expressa.

Independência

3.5. Os membros dos órgãos sociais e trabalhadores devem atuar no sentido de garantir a independência da Mútua dos Pescadores relativamente a todas as entidades com as quais se relaciona. Quando um trabalhador da Mútua dos Pescadores for solicitado a intervir em qualquer processo de uma parte interessada, terá que o comunicar expressamente e obter a respetiva autorização.

Responsabilidade

3.6. Os membros dos órgãos sociais devem atuar permanentemente na defesa dos interesses da Mútua dos Pescadores, no seu crescimento e desenvolvimento, no respeito pelos Planos de Atividades e Orçamentos, pelos Planos Estratégicos definidos. Devem respeitar as competências próprias dos órgãos sociais, cumprindo e zelando pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos.

3.7. O Conselho de Administração é o órgão de administração da cooperativa (artigo 38.º dos estatutos) e conseqüentemente, é o responsável máximo pelo cumprimento das disposições legais, regulamentares e administrativas aplicáveis à atividade da empresa, para uma gestão sã e prudente das suas atividades.

3.8. Os trabalhadores devem atuar permanentemente no exercício das suas funções e atribuições, na defesa dos interesses da Mútua dos Pescadores, do seu crescimento e desenvolvimento, no respeito pelas orientações apresentadas. Devem prestar toda a colaboração aos órgãos sociais, no exercício das suas competências. Devem pautar a sua atuação pelo rigoroso cumprimento dos limites de responsabilidade que lhe estão atribuídos, com especial relevo para os limites de tolerância ao risco definidos.

Trabalho Coletivo

3.9. Os membros dos órgãos sociais e trabalhadores devem valorizar e fomentar o trabalho coletivo, participando e estimulando a participação nos diversos órgãos e estruturas em que se inserem. A democracia interna reforça-se com princípios e práticas assentes nesta lógica de trabalho coletivo, no reconhecimento da diversidade dos contributos individuais, no valor da crítica e de menor probabilidade de erro das decisões coletivas ou ponderadas coletivamente.

Relações Interpessoais

- 3.10. Os membros dos órgãos sociais e os trabalhadores devem contribuir para a criação de um bom clima de trabalho, atuando de forma leal, cimentando a unidade, fomentando a colaboração e cooperação, atuando com zelo e espírito de iniciativa, transmitindo informação e conhecimentos úteis ao bom desempenho individual e da equipa de trabalho. Devem ser agentes de materialização e difusão de uma cultura específica e diferenciada que deve caraterizar uma empresa cooperativa.
- 3.11. Os trabalhadores que exercem funções de chefia, a qualquer nível, devem ser um exemplo para os restantes trabalhadores, sendo os primeiros responsáveis pela formação do espírito de equipa, motivação e controlo. Devem respeitar os demais trabalhadores e atribuir-lhes objetivos exequíveis e desafiantes para o seu desenvolvimento profissional.
- 3.12. Os trabalhadores devem respeitar as chefias, como representantes legítimos da gestão da cooperativa e seguir as orientações que lhe são traçadas, procurando responder aos objetivos fixados.
- 3.13. Nas relações com cooperadores, clientes ou terceiros, os membros dos órgãos sociais e os trabalhadores devem assumir a defesa do interesse da Mútua dos Pescadores, o que passa pela atitude ponderada de perceber qual a posição ou necessidade do interlocutor. Qualquer relação exige boa-fé, respeito pela verdade e pelos compromissos assumidos.

Declarações Públicas

- 3.14. Só podem ser prestadas declarações públicas, designadamente a órgãos de comunicação social, ou intervir em qualquer outro tipo de manifestações da mesma natureza, que possam envolver a Mútua dos Pescadores e/ou a revelação de factos ou elementos respeitantes à sua atividade, com prévia autorização do Conselho de Administração.

4. CAPÍTULO IV – PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

- 4.1. A Mútua dos Pescadores, enquanto responsável pelo tratamento de dados, realça o seu compromisso em termos de proteção de dados pessoais, tendo para o efeito adotado uma Política de Proteção de Dados Pessoais.
- 4.2. É da responsabilidade de cada um o cumprimento e respeito pelas normas aplicáveis na sua atividade, sobretudo no sentido de manter a proteção e confidencialidade dos dados pessoais bem como de respeitar as normas da Mútua dos Pescadores relativas a essa matéria.

- 4.3. A cultura da proteção de dados pessoais e o cumprimento da legislação específica nesta matéria têm de ser respeitadas e tomadas em conta durante a recolha, tratamento, utilização, divulgação, transmissão, armazenamento e eliminação de dados pessoais por qualquer trabalhador ou dirigente da Mútua dos Pescadores, cumprindo a legislação em vigor em matéria de dados pessoais, os normativos internos da Cooperativa e o direito individual à privacidade.
- 4.4. Este dever de proteção aplica-se a todos os dados pessoais da responsabilidade da Mútua dos Pescadores, entendidos estes como dados de qualquer pessoa singular, independentemente da sua nacionalidade, que tenha celebrado qualquer tipo de contrato com a Mútua dos Pescadores e que envolva o tratamento por parte desta de dados pessoais.
- 4.5. O dever de proteção de dados pessoais aplica-se a todos os trabalhadores e dirigentes, independentemente da sua localização ou nacionalidade, ou de qualquer outro critério que se julgue relevante.
- 4.6. Abrange qualquer tipo de tratamento de dados pessoais, da responsabilidade da Mútua dos Pescadores, independentemente da região ou do país onde os dados são tratados, do fim a que se destinam, do suporte através do qual são tratados ou do meio utilizado (eletrónico, papel ou outro).
- 4.7. Se, em consequência da sua atividade ou função na cooperativa, um trabalhador ou dirigente intervier em qualquer fase do processo de tratamento de dados pessoais, ou por qualquer outra forma tomar conhecimento de dados pessoais, deve:
- 1.º** Guardar a máxima confidencialidade dos dados a que tenha acesso ou usa no desenvolvimento da sua atividade ou função, concordando em não divulgar, publicar, ou de outra forma, direta ou indiretamente disponibilizá-los a terceiros, no todo ou em parte.
 - 2.º** Não copiar ou gravar tais dados, no todo ou em parte, ou qualquer outro material, informação ou documentação para além do uso resultante do exercício das suas funções, independentemente do suporte em que os dados se encontrem.
 - 3.º** Respeitar todas as medidas de segurança, técnicas ou organizacionais que a Mútua dos Pescadores estabeleça para garantir a confidencialidade e integridade das informações contidas nos dados pessoais.
 - 4.º** Aceder aos dados pessoais armazenados nos arquivos da Mútua dos Pescadores, seja nos sistemas informáticos da Cooperativa, como em qualquer outro suporte,

apenas se tal acesso for necessário para o desenvolvimento das funções e obrigações para as quais foi autorizado.

5.º Em caso do exercício fundado de direitos pelos titulares dos dados pessoais, incluindo o direito de se opor ao tratamento dos mesmos e o direito à portabilidade, agir em conformidade e retificar os dados incorretos e/ou apagar os dados, limitando o seu tratamento.

4.8. A duração destes deveres é indefinida, pelo que as mesmas permanecerão em vigor após a cessação, por qualquer motivo, do contrato de trabalho com a Mútua dos Pescadores ou termo do mandato em órgãos sociais.

4.9. O(A) **Encarregado(a) de Proteção de Dados da Mútua dos Pescadores** tem a competência para a supervisão do cumprimento das regras em matéria de dados pessoais por parte de todos os destinatários deste Código, designadamente a garantia de que as mesmas são devidamente implementadas na Mútua dos Pescadores.

4.10. Todos os trabalhadores e dirigentes que tomem conhecimento de violações de normas aplicáveis à proteção de dados pessoais na Mútua dos Pescadores deverão de imediato contactar o(a) Encarregado(a) de Proteção de Dados.

5. CAPÍTULO V – PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

5.1. Os interesses profissionais devem ser estritamente separados de interesses privados. Devem ser evitados conflitos de interesses privados e corporativos, ou a mera aparência de tais conflitos.

Conflitos de interesses abrangidos pelo presente Código de Conduta

5.2. Os membros dos órgãos sociais e os trabalhadores, devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflito de interesses, considerando-se para este efeito, que existe conflito de interesses sempre que os interesses, de qualquer natureza, ou relações financeiras e não financeiras, presentes ou passadas, dos membros dos órgãos sociais, trabalhadores e dos seus familiares próximos interfiram, ou sejam suscetíveis de interferir, com a capacidade de desempenharem as suas funções com independência e imparcialidade ou com o cumprimento dos deveres de ética profissional a que se encontram sujeitos³.

³ Cfr. n.º 3 do artigo 20.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril (ASF)

5.3. Os conflitos de interesses podem surgir de várias maneiras diferentes, durante a execução de um contrato individual de trabalho ou do mandato dos órgãos sociais, designadamente quando uma pessoa representa a Mútua dos Pescadores em negociações relativas a uma relação contratual com uma empresa em que aquela pessoa tem um interesse pessoal, superior a um investimento comum, ou quando uma pessoa aceita algum benefício pessoal que pode afetar negativamente a sua atuação em nome da companhia, ou que pode levá-lo a agir de forma diferente do que faria sem o recebimento de tal benefício, ou que possa causar danos à reputação da Mútua dos Pescadores. Os benefícios podem incluir pagamentos, presentes, entretenimento, serviços, empréstimos ou a promessa de benefícios futuros. A aceitação de cortesias convencionais da vida empresarial é permitida desde que não possa afetar o julgamento ou levar a pessoa a agir de forma diferente. Conflitos de interesse pessoais (entre interesses pessoais dos trabalhadores ou membros dos órgãos sociais e interesses profissionais) podem surgir ainda devido a atividades externas à Mútua dos Pescadores, como transações, contratos ou acordos ou em geral por causa de interesses financeiros, políticos ou outros interesses pessoais que possam interferir com as responsabilidades profissionais⁴.

Modelo de gestão de conflitos de interesses

5.4. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de identificar toda e qualquer situação geradora de Conflitos de Interesses, em especial entre:

- a) A Mútua dos Pescadores e os seus utentes e cooperadores;
- b) A Mútua dos Pescadores e os membros de órgãos sociais e trabalhadores;
- c) A Mútua dos Pescadores e os fornecedores ou parceiros comerciais;
- d) A Mútua dos Pescadores e o Revisor Oficial de Contas;
- e) Os membros de órgãos sociais, os trabalhadores e os fornecedores ou parceiros comerciais;
- f) Os membros de órgãos sociais, os trabalhadores e os cooperadores e utentes.

5.5. Em caso de dúvida quanto à existência de conflito de interesses entre as funções desempenhadas na Mútua dos Pescadores e outras atividades, os membros de órgãos sociais e/ou trabalhadores devem solicitar parecer prévio ao Conselho de Administração ou à Comissão de Avaliação e Vencimentos.

5.6. Sempre que tenham interesses privados, pessoais ou profissionais que possam influenciar, ainda que apenas aparentemente, a independência e imparcialidade das suas decisões ou

⁴ Cfr. al. a) do n.º 4 do artigo 20.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril (ASF)

atuação, os trabalhadores e os membros dos órgãos sociais devem reportar de imediato, por escrito, esse conflito de interesses.

Procedimento a observar, no caso de tomada de conhecimento de um potencial conflito de interesses, por parte de um membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal

- a) O membro do órgão social visado deve reportar de imediato ao Presidente do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal;
- b) Se o conflito de interesses se relacionar com o Presidente destes órgãos, deve ser apresentada ao Vice-Presidente destes órgãos, ou a quem exercer essa função;
- c) A comunicação deve descrever a factualidade relacionada com o conflito, identificando de forma clara os interesses que estão em contradição, juntando-se, sempre que tal o justifique, documentação que permita efetuar a análise e ainda o seguinte:
 - i. Dados e identificação;
 - ii. Data de início/deteção do conflito (potencial ou real);
 - iii. Descrição da situação de Conflito de Interesses em causa.
Deve ser prestada toda colaboração necessária na prestação de informação e esclarecimentos necessários.
- d) Seguidamente, a comunicação é enviada ao Presidente da Comissão de Avaliação e Vencimentos;
- e) A Comissão de Avaliação e Vencimentos, no âmbito das competências de avaliação da adequação, avalia ocorrência de situação de conflito de interesses, em função das regras supra estabelecidas e comunica-a ao Presidente do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal ou, no caso de se tratar de uma acumulação destes, ao Vice-Presidente ou a quem exercer essas funções;
- f) Comunicação da conclusão da avaliação ao membro do órgão social visado pelo conflito de interesses;
- g) Aplicação das medidas adequadas para a mitigação ou eliminação do conflito de interesses.

Procedimento a observar, no caso de potencial conflito de interesses por parte de trabalhadores que sejam diretores de topo, demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa, responsáveis ou pessoas que exercem funções-chave

- a) O trabalhador deve reportar de imediato ao Presidente do Conselho de Administração;
- b) A comunicação deve descrever a factualidade relacionada com o conflito, identificando de forma clara os interesses que estão em contradição, juntando-se, sempre que tal o justifique, documentação que permita efetuar a análise e ainda o seguinte:
 - I. Dados e identificação;
 - II. Data de início/deteção do conflito (potencial ou real);
 - III. Descrição da situação de Conflito de Interesses em causa.Deve ser prestada toda colaboração necessária na prestação de informação e esclarecimentos necessários.
- c) Seguidamente, a comunicação é enviada ao Presidente do Comité de Avaliação da Adequação;
- d) O Comité de Avaliação da Adequação, no âmbito das competências de avaliação da adequação, avalia ocorrência de situação de conflito de interesses, em função das regras supra estabelecidas e comunica-a ao Presidente do Conselho de Administração;
- e) O Presidente do Conselho de Administração comunica a conclusão da avaliação ao trabalhador visado pelo conflito de interesses;
- f) Aplicação das medidas adequadas para a mitigação ou eliminação do conflito de interesses.

5.7. Todos os processos de comunicação e avaliação de conflitos de interesses devem ser devidamente documentados.

5.8. O responsável pelo tratamento da situação de conflito de interesses, independentemente de o conflito se relacionar com trabalhador ou membro de órgãos sociais, pode ainda requerer o apoio necessário à operacionalização do procedimento supra indicado, por parte das áreas internas competentes e solicitar apoio externo especializado.

5.9. O Conselho de Administração deve assegurar a existência de um registo regular e centralizado de conflitos de interesses, permanentemente atualizado, incluindo situações pendentes, a sua apreciação, decisões tomadas e respetivo cumprimento, de modo a permitir a sua monitorização contínua.

Medidas destinadas a prevenir ou mitigar conflitos de interesses:

- a) Ação disciplinar;
- b) Cessação com efeitos imediatos da relação contratual ou de mandato no caso de prestadores de serviços ou mandatários;
- c) Planos de correção, com a identificação dos responsáveis, prazos de execução e acompanhados pelo Conselho de Administração;
- d) Substituição por outra pessoa idónea e qualificada;
- e) Modificação, denúncia ou resolução contratual;
- f) Outras medidas que em concreto se revelem adequadas.

Acumulação de funções

5.10. Os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, diretores de topo, demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa, responsáveis e pessoas que exercem funções chave, não podem exercer funções em entidades externas, se a acumulação for suscetível de gerar conflitos de interesses com a Mútua dos Pescadores, ou não for permitida por imperativos legais aplicáveis.

5.11. Os demais trabalhadores devem abster-se de exercer funções em entidades externas, se a acumulação for suscetível de gerar conflitos de interesses, colidir com as regras de conduta que norteiam a atividade da Mútua dos Pescadores ou comprometer o cumprimento dos seus deveres profissionais.

5.12. O exposto no número anterior não se aplica ao exercício de atividades a título pessoal que resultem da liberdade de associação a todos os níveis (nomeadamente nos domínios político, sindical ou cívico) ou do exercício de atividades em instituições académicas, científicas ou outras de idêntica natureza.

Procedimento a aplicar em caso de intenção de acumulação de funções, por parte de um membro do Conselho de Administração ou Conselho Fiscal

- a) Dever de comunicação prévia da intenção de acumular funções, a apresentar ao Presidente do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal;
- b) Se a acumulação de funções se relacionar com o Presidente destes órgãos, deve ser apresentada ao Vice-Presidente destes órgãos, ou a quem exercer essa função;
- c) A comunicação deve ser detalhada, indicando, nomeadamente, a entidade onde pretende desempenhar funções, a natureza e descrição das funções a desempenhar, se é a tempo inteiro ou a tempo parcial, início e duração prevista para as mesmas;

- d) Seguidamente, a comunicação é enviada ao Presidente da Comissão de Avaliação e Vencimentos;
- e) A Comissão de Avaliação e Vencimentos, no âmbito das competências de avaliação da adequação, verifica a adequação da acumulação pretendida em função das regras legais, regulamentares e normativos internos aplicáveis e comunica-a ao Presidente do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal ou, no caso de se tratar de uma acumulação destes, ao Vice-Presidente;
- f) Comunicação da conclusão da avaliação ao membro do órgão social.

Procedimento a aplicar em caso de intenção de acumulação de funções, por parte de trabalhadores que sejam diretores de topo, demais pessoas que dirigem efetivamente a empresa, responsáveis e executores de funções-chave

- a) Dever de comunicação prévia da intenção de acumular funções, a apresentar ao Presidente do Conselho de Administração;
- b) A comunicação deve ser detalhada, indicando, nomeadamente, a entidade onde pretende desempenhar funções, a natureza e descrição das funções a desempenhar, se é a tempo inteiro ou a tempo parcial, início e duração prevista para as mesmas;
- c) Seguidamente, a comunicação é enviada ao Presidente do Comité de Avaliação da Adequação;
- d) O Comité de Avaliação da Adequação, no âmbito das suas competências de avaliação da adequação, verifica a adequação da acumulação pretendida, em função das regras legais, regulamentares e normativos internos aplicáveis e comunica-a ao Presidente do Conselho de Administração, que por sua vez comunica a conclusão da avaliação ao trabalhador.

6. CAPÍTULO VI – CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO

6.1. O não cumprimento deste Código de Conduta, ainda que a título negligente, é suscetível de constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa dar lugar.

7. CAPÍTULO VII – APROVAÇÃO, REVISÃO, DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

- 7.1. Este Código de Conduta é aprovado pela Assembleia Geral, aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais e trabalhadores da Mútua dos Pescadores, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.
- 7.2. Compete ao Conselho de Administração assegurar a implementação, acompanhamento e divulgação externa e interna deste Código de Conduta, nos termos legais e regulamentares aplicáveis.
- 7.3. Compete ao Conselho de Administração assegurar que o Código de Conduta é objeto de revisão periódica, pelo menos, a cada três anos, e sempre que ocorram alterações normativas que o justifiquem ou em caso de alterações na estrutura organizacional ou modelo de negócio da empresa, propondo-a à Assembleia Geral.

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO