


ÍNDICE

I.	PREÂMBULO	2
II.	ENQUADRAMENTO	2
	1. Objeto e âmbito de aplicação	2
	2. Objetivos	2
	3. Formação	2
III.	REGRAS DE CONDUTA	3
	4. Introdução	3
	5. Regras gerais de conduta	3
	6. Relação com Clientes	3
	7. Comunicação com Clientes	4
	8. Igualdade de tratamento	4
	9. Relação com fornecedores e parceiros comerciais	4
	10. Relação com Colaboradores	4
	11. Dever de sigilo	5
	12. Conflito de interesses	5
	13. Operações respeitantes a valores mobiliários e instrumentos financeiros	5
	14. Branqueamento de capitais	6
	15. Tratamento de reclamações e comunicação de irregularidades	6
	16. Relações com as autoridades	6
IV.	DADOS PESSOAIS	6
	17. Princípios gerais de atuação	6
	18. Recolha de dados pessoais	6
	19. Tratamento dos dados pessoais	7
	20. Dever de informação	7
V.	INFRAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA	7
	21. Responsabilidade disciplinar	7
	22. Competência	7
	23. Regime disciplinar	7
VI.	DISPOSIÇÕES FINAIS	7
	24. Divulgação	7
	25. Interpretação e aplicação	7
	26. Início de vigência	7

I. PREÂMBULO

O Banco de Investimento Global, S.A. (de ora em diante “**BiG**” ou “**Banco**”) tem por objetivo implementar uma **cultura de organização** fundada em elevados padrões de ética, integridade e profissionalismo, na qual todos os Colaboradores, incluindo os Colaboradores de sociedades por ele participadas e que integram o seu perímetro empresarial reconhecem a importância do controlo interno para assegurar uma gestão sã e prudente da atividade da instituição e para prosseguir uma linha de atuação que tenha a prossecução do melhor interesse dos Clientes como finalidade essencial.

O Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“**RGICSF**”), o Código dos Valores Mobiliários (“**CVM**”) e o Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, de 15 de julho (“**Aviso**”) constituem a fonte legal e regulamentar, por excelência, das normas de conduta que devem guiar a atuação das instituições de crédito, também enquanto intermediários financeiros, nomeadamente no relacionamento com os seus Clientes. Para se cumprir o objetivo anteriormente enunciado, todos os Colaboradores estão, antes de mais, vinculados a cumprir escrupulosamente a legislação em vigor nesta matéria e demais normativo que enquadra a atividade das instituições de crédito e a sua conduta enquanto colaboradores de uma instituição de crédito.

No entanto, é necessário ir um pouco mais longe e assegurar que todas as decisões tomadas no exercício da atividade são orientadas por um profundo sentido de integridade profissional e observância de elevados padrões de diligência, de honestidade, de ética, de respeito pelos níveis de risco definidos pelo Conselho de Administração e de procura incessante de prosseguir o melhor interesse do Cliente.

A revisão do Código de Conduta a que ora se procede, em cumprimento do disposto no n.º4 do artigo 4.º do Aviso, (i) consubstancia a consagração dos valores e das regras de deontologia, ética e de conduta profissional que traduzem os princípios fundamentais orientadores da atividade do BiG e das suas participadas, (ii) concretiza a necessidade de adoção de comportamentos consonantes com os níveis de tolerância e apetite ao risco definidos pelo Banco, (iii) define um conjunto de medidas e controlos em matéria de prevenção de conflitos de interesses, utilização de informação privilegiada, acumulação de funções e negócios com partes relacionadas, (iv) estabelece os princípios e orientações internas a seguir nas relações com clientes e (v) constitui uma importante etapa no processo de afirmação da política institucional de exigência, responsabilidade e de rigor prosseguida em permanência pelo BiG.

O Código de Conduta é ainda revisto de acordo com o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprovou, em anexo, o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC ou Regime), impondo a um vasto conjunto de entidades dos setores público e privado, que inclui todas as “pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores”, o dever de implementar um conjunto de medidas de prevenção da corrupção, estruturadas num programa de cumprimento normativo que especificamente inclua este documento.

O Conselho de Administração do BiG, tendo obtido o parecer prévio do Conselho Fiscal, deliberou aprovar o seguinte Código de Conduta, que deverá ser comunicado de forma clara e permanentemente respeitado por todos os seus Colaboradores, e que deverá ser revisto ao longo do tempo, periodicamente e sempre que necessário, nos termos melhor descritos abaixo.

II. ENQUADRAMENTO

1. Objeto e âmbito de aplicação

1.1. O presente Código de Conduta estabelece os princípios de ética e de conduta profissional a observar pelos membros dos órgãos sociais do BiG e das empresas do Grupo BiG e por todos os seus Colaboradores, no desempenho das funções profissionais que lhes estejam confiadas (conjuntamente designados por Colaboradores).

1.2. São considerados Colaboradores, para os efeitos do número um, todos aqueles que colaboram em permanência ou ocasionalmente com o Banco, mesmo que não estejam vinculados por contrato de trabalho, desempenhando funções características da sua atividade de instituição de crédito, de intermediação financeira ou mediação de seguros.

1.3. O presente Código de Conduta é diretamente aplicável a todas as empresas do Grupo BiG.

2. Objetivos

O presente Código visa:

- Garantir o cumprimento da lei no que respeita aos deveres profissionais que incumbem às instituições de crédito e aos respetivos Colaboradores;
- Assegurar que, para além de cumprir as regras e deveres que decorrem das disposições legais e regulamentares aplicáveis, a atividade do Banco será prosseguida de acordo com rigorosos princípios éticos e deontológicos e elevados padrões de conduta;
- Contribuir para a afirmação de uma imagem institucional de excelência, rigor, responsabilidade, qualidade e eficiência.

3. Formação

3.1. O Conselho de Administração do BiG promove a realização de ações de formação, realizadas com caráter obrigatório no momento do início de funções e renovadas a cada dois anos ou sempre que houver alterações relevantes de conteúdo, com vista à sensibilização de todos os colaboradores, incluindo os membros dos órgãos sociais, relativamente aos valores do BiG e às regras de conduta em vigor, incluindo, sem limitar, em matéria de RGPC, assegurando, nomeadamente, que os colaboradores do BiG se encontram cientes das consequências legais e disciplinares que podem resultar de condutas impróprias e pela violação das normas impostas neste Código de Conduta.

3.2. Compete ainda ao Conselho de Administração do BiG (i) promover, ao longo do ano, a comunicação e divulgação das regras de conduta em vigor no BiG, de modo a torná-las presentes no dia-a-dia da gestão e no processo de tomada de decisão; e (ii) assegurar que no processo de recrutamento e seleção de novos colaboradores, incluindo membros dos órgãos sociais, é avaliada a adesão dos candidatos aos padrões éticos do BiG.

3.3. O Conselho de Administração assegura que o Código de Conduta é objeto de revisões periódicas, a realizar pelo menos a cada dois anos e sempre que ocorram alterações na legislação e regulamentação que o justifiquem.

III. REGRAS DE CONDUTA

4. Introdução

4.1. De forma a implementar os valores do BiG e os seus objetivos em matéria de cultura de organização, incluindo, sem limitar, em matéria de RGPC, os Colaboradores deverão desempenhar a sua atividade em cumprimento integral das regras estabelecidas neste Código de Conduta sobre os seguintes temas:

- a) Regras gerais de conduta;
- b) Relação com Clientes;
- c) Comunicação com Clientes;
- d) Igualdade de tratamento;
- e) Relação com fornecedores e parceiros comerciais;
- f) Relação com colaboradores;
- g) Conflitos de interesses;
- h) Operações sobre valores mobiliários;
- i) Branqueamento de capitais;
- j) Benefícios ilegítimos;
- k) Comunicação de irregularidades;
- l) Relação com autoridades.

5. Regras gerais de conduta

5.1. O BiG procura assegurar, em todas as suas atividades, elevados níveis de competência técnica, garantindo que a sua organização funciona com os meios humanos e materiais adequados a assegurar ótimas condições de qualidade e eficiência, nos termos previstos no artigo 73.º do RGICSF.

5.2. Os membros dos órgãos de administração do BiG, bem como as pessoas que exerçam cargos de direção, gerência, funções essenciais, chefia ou similares, devem exercer as suas funções com elevados níveis de competência técnica e de acordo com elevados padrões de ética profissional, correspondentes à responsabilidade das funções que desempenham, respeitando as políticas definidas pelo Banco e os interesses dos Clientes.

5.3. No desempenho das suas funções profissionais, os Colaboradores devem observar os ditames da boa fé e atuar de acordo com elevados padrões de diligência, lealdade, idoneidade, profissionalismo e transparência, comportar-se por forma a manter e reforçar a confiança do público no BiG, contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da instituição e integridade dos mercados e do sistema financeiro, em conformidade com o que se dispõe no artigo 75.º do RGICSF.

5.4. A atuação dos Colaboradores deverá pautar-se pela lealdade para com o BiG e ser honesta, independente, isenta e não atender a interesses pessoais. Os colaboradores devem igualmente aderir a padrões elevados de ética profissional.

5.5. Os Colaboradores estão veiculados a contribuir para a eficiência do sistema de Controlo Interno, colaborando com verdade e prontidão em quaisquer diligências promovidas pelas funções de Controlo Interno.

5.6. Os Colaboradores deverão proceder, tanto nas relações com os Clientes como nas relações com outras Instituições, com diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso dos interesses que lhes estão confiados e particular cautela na transmissão de informações sobre outras empresas e Clientes, em cumprimento

com o disposto no artigo 74.º do RGICSF.

5.7. Os Colaboradores, no exercício das suas atribuições profissionais, deverão garantir aos Clientes do Banco e às autoridades competentes, ressalvado o cumprimento do dever de segredo, uma resposta rigorosa, oportuna e completa às solicitações apresentadas.

5.8. É proibido o uso e a transmissão de informação privilegiada, nos termos do Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, e respetiva regulamentação e atos delegados, sem prejuízo das exceções que sejam previstas na legislação aplicável, e o Colaborador deve observar as *chinese walls* previstas no Regulamento Interno.

5.9. Os Colaboradores devem fazer prontamente os registos e o arquivo inerente à sua atividade.

5.10. Os Colaboradores estão proibidos de obter e utilizar de forma indevida qualquer informação privilegiada e/ou confidencial relacionada com entidades públicas que com as quais o BiG estabeleça uma relação de negócio e da qual pudessem obter qualquer tipo de vantagem ou benefício.

6. Relação com Clientes

6.1. Os Colaboradores devem considerar e proteger os interesses dos Clientes e cumprir todos os normativos em vigor, pelo que devem sempre procurar munir-se de todas as informações relevantes para lhes permitir ponderar as necessidades e objetivos do Cliente e levar em linha de conta os seus interesses de longo prazo.

6.2. O Colaborador tem a responsabilidade de providenciar ou recomendar os produtos e serviços que sejam adequados às necessidades, expectativas e interesses dos Clientes e nos termos definidos na política de *governance* de produtos do BiG.

6.3. Na sua relação com os Clientes, o Colaborador tem de agir de forma profissional, honesta e transparente, rejeitando qualquer tratamento preferencial indevido.

6.4. Na sua relação com os Clientes, o Colaborador deve proteger os interesses dos Clientes, o que implica necessariamente (i) o conhecimento e cumprimento das disposições de proteção de consumidores; (ii) a produção de produtos que levem em linha de conta os interesses dos Clientes e que possam ser compreendidos por eles, e nos termos definidos na política de *governance* de produtos do BiG; (iii) aplicação de um preço ajustado e transparente; e (iv) nunca atuar por conta do Cliente sem a necessária autorização.

6.5. Na sua relação com distribuidores de produtos e serviços do BiG, os Colaboradores devem escolher parceiros comerciais que sigam regras de conduta equivalentes às anteriormente enunciadas e com respeito pelas regras definidas na política de *governance* de produtos do BiG.

6.6. Os Colaboradores do Banco não devem solicitar, receber ou aceitar de Clientes quaisquer liberalidades, benefícios, recompensas, remunerações ou ofertas que excedam um valor meramente simbólico e que, de algum modo, possam ser relacionados com a atividade que os Colaboradores desempenham no Banco.

6.7. Os Colaboradores do BiG não devem solicitar, receber ou aceitar de Clientes o pagamento de benefícios, contribuições, presentes,

hospitalidade, gratificações, viagens ou quaisquer atribuições semelhantes não justificáveis com a relação de negócio estabelecida e que prejudiquem o cumprimento da legislação aplicável.

6.8. No que respeita às reclamações recebidas, o Colaborador está vinculado a seguir a política de tratamento de reclamações do BiG, lidando com todas as reclamações de forma honesta, transparente e atempada, adotando uma conduta conforme se forem identificados erros.

7. Comunicação com Clientes

7.1. Quando estabeleça comunicações com o Cliente, o Colaborador deve ter presente que está a atuar em nome do BiG e que, nessa medida, está adstrito a assegurar o cumprimento de todos os deveres que decorrem para o BiG enquanto instituição de crédito e intermediário financeiro e a ponderar que o BiG pode sofrer consequências relevantes na sequência dessas comunicações.

7.2. O Colaborador deve pautar todas as suas comunicações com Clientes pelo objetivo de transmitir os valores e cultura organizacional do BiG e deve agir com a prudência que é de esperar de uma pessoa de bom senso, devendo reportar sempre à hierarquia as dúvidas que surjam sobre a forma adequada de comunicar.

7.3. Todas as comunicações com Clientes devem conter informações objetivas, rigorosas, verídicas, atuais e lícitas, e devem ser feitas de boa fé, com o propósito de esclarecer adequadamente o Cliente.

7.4. O Colaborador está obrigado a respeitar as restrições de comunicação ou divulgação de informação confidencial que seja de uso restrito pelo Banco e a que o Colaborador tenha tido acesso, nos termos estabelecidos no parágrafo 11 **"Dever de Sigilo"**.

7.5. Todas as comunicações comerciais dirigidas a Clientes relativas a produtos e serviços oferecidos devem permitir a compreensão pelo Cliente: (i) do que estão a subscrever ou adquirir, incluindo o juro ou remuneração conforme aplicável; (ii) o preçário e as características de risco; (iii) as diferentes componentes da remuneração a seu cargo, incluindo os custos dos produtos, serviços e recomendações.

7.6. Nas comunicações comerciais o Colaborador deve assegurar a integridade dos objetivos de marketing e vendas de produtos e serviços.

7.7. O Colaborador deve procurar responder às questões que sejam colocadas pelos Clientes de acordo com os seus melhores conhecimentos e de uma forma atempada.

7.8. A publicidade a efetuar pelo Banco deverá observar as regras de licitude, identificabilidade, clareza, veracidade e objetividade e pautar-se pelo respeito dos direitos do consumidor e especialmente aplicável nos setores bancário e financeiro, nos termos da legislação aplicável.

8. Igualdade de tratamento

8.1. Deve ser assegurada igualdade de tratamento aos Clientes do Banco sem qualquer diferenciação entre os mesmos que não resulte de direitos que lhes assistam, nomeadamente em virtude da natureza ou prioridade temporal das suas ordens e, bem assim, por força de qualquer circunstância de ordem legal e/ou contratual à qual o Banco esteja adstrito e que implique proceder de forma distinta relativamente

a cada um deles.

8.2. Caso ocorram conflitos de interesses entre os Clientes do Banco, os Colaboradores devem desenvolver as diligências necessárias com vista a solucionar tais conflitos de forma equitativa, sem privilegiar indevidamente qualquer um deles, nos termos previstos no parágrafo 12 **"Conflitos de interesses"**.

9. Relação com fornecedores e parceiros comerciais

9.1. O relacionamento do BiG com fornecedores de bens e serviços e parceiros comerciais constitui uma oportunidade para otimizar o seu poder negocial, respeitando sempre os critérios objetivos em que deve basear-se a contratação de bens e serviços a terceiros: preço, qualidade, disponibilidade, capacidade e rapidez de execução.

9.2. O BiG deve utilizar o relacionamento com fornecedores e parceiros comerciais como um meio para implementar as melhores práticas e valores empresariais, procurando assegurar que a sua rede de fornecedores e parceiros comerciais cumpre os direitos dos Clientes e prossegue uma atuação empresarial responsável.

9.3. Os Colaboradores devem selecionar fornecedores e parceiros comerciais que se comprometam a observar as diferentes políticas do BiG e a legislação aplicável, guardando confidencialidade sobre o seu relacionamento com o BiG, exceto se a respetiva divulgação tiver sido autorizada.

9.4. As decisões de aquisição de bens ou serviços pelo BiG ou de estabelecer quaisquer parcerias são independentes de qualquer influência indevida, ou tentativa de influência indevida, por parte de terceiros. Estas práticas não devem ser toleradas por nenhum Colaborador responsável pelo relacionamento com fornecedores e parceiros comerciais.

9.5. A negociação das condições financeiras de todos os contratos com fornecedores, bem como a centralização da informação relativa à sua avaliação, é da responsabilidade do departamento de compras e direções envolvidas, e regem-se pelas normas internas sobre Aquisição de Bens e Serviços aprovadas pelo CdA.

9.6. Os Colaboradores não devem solicitar, receber ou aceitar de fornecedores e parceiros comerciais e/ou de terceiros quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou ofertas que excedam um valor meramente simbólico e que, de algum modo, possam ser relacionados com a atividade que os Colaboradores desempenham no Banco.

10. Relação com Colaboradores

10.1. No BiG a dignidade dos Colaboradores é respeitada. As práticas de recursos humanos do Banco valorizam e promovem o respeito pelos direitos humanos e baseiam-se, nomeadamente, nos seguintes princípios:

- recrutamento com práticas transparentes, objetivas e leais;
- respeito pela dignidade dos Colaboradores.
- segurança dos Colaboradores no local de trabalho.
- tolerância zero relativamente a práticas de discriminação e assédio.

10.2. Não são permitidas quaisquer intromissões arbitrárias na esfera íntima e pessoal dos Colaboradores, nomeadamente, aquelas relacionadas com a sua família, com as suas orientações afetivas e

sexuais, com o seu estado de saúde e com as suas opções políticas e religiosas. As mensagens de natureza pessoal e a informação de caráter não profissional enviada, recebida ou consultada pelos Colaboradores, nomeadamente, através da utilização de correio eletrónico estão sujeitas a reserva e tratamento confidencial, sem prejuízo das regras internas de utilização desses meios.

10.3. O reconhecimento e o respeito pela segurança dos Colaboradores no local de trabalho devem traduzir-se num esforço contínuo com o objetivo de proporcionar aos Colaboradores um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo, que implica a observância, pelos Colaboradores, das regras vigentes sobre higiene e segurança no trabalho.

10.4. O BiG promove um ambiente de trabalho onde as diferenças entre os Colaboradores são respeitadas e no qual quaisquer práticas de discriminação e assédio são proibidas e repudiadas.

10.5. Se nalguma circunstância algum Colaborador sentir que está a ser vítima de discriminação ou assédio, ou se testemunhar ou receber uma queixa relacionada com este tipo de comportamento, deverá comunicar tal facto ao seu superior hierárquico e à Direção de Recursos Humanos sem prejuízo de quaisquer outros meios de participação de irregularidades.

10.6. Os Colaboradores devem assumir um comportamento íntegro, respeitoso e honesto que permita manter e cultivar um relacionamento correto e cordial entre si e, desse modo, promover um forte espírito de equipa e contribuir para um bom ambiente de trabalho.

11. Dever de sigilo

11.1 Os Colaboradores devem guardar e manter sob rigoroso segredo, conforme estipulado no RGICSF, no Regulamento Interno do BiG, e no Termo de Confidencialidade, toda e qualquer informação de que tenham tomado conhecimento em virtude do exercício das suas funções, nomeadamente as que não tendo sido tornadas públicas possam influenciar o regular funcionamento dos mercados.

11.2. Nos contactos com os Clientes e o mercado, em geral, devem observar a máxima discrição e particular cautela na transmissão de informações sobre outras empresas e Clientes.

11.3. O dever de segredo apenas cessará nas situações previstas na lei e manter-se-á para além da cessação das funções de membro de órgãos sociais e de Colaborador.

12. Conflito de interesses

12.1. O BiG procura manter uma cultura institucional, uma estrutura organizativa, procedimentos e mecanismos de controlo que previnam ou reduzam ao mínimo a ocorrência de conflitos de interesses com ou entre Clientes.

12.2. Os Colaboradores devem observar permanentemente o disposto na Política sobre Conflitos de Interesses do BiG.

12.3. Existe 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 e objetividade a que está obrigado no exercício das suas funções.

12.4. Entende-se por interesse pessoal ou privado, para efeitos do

número anterior, qualquer vantagem, ainda que potencial, para o colaborador, para os seus familiares e afins ou para sociedades em que o Colaborador, direta ou indiretamente, detenha uma participação.

12.5. As situações de conflito entre os interesses de dois ou mais Clientes deverão ser resolvidas com ponderação e equidade, de modo a assegurar um tratamento imparcial às partes envolvidas, nos termos previstos no parágrafo 8 “**Igualdade de tratamento**”.

12.6. Os conflitos entre interesses de Clientes e interesses do Banco que se suscitem no âmbito da atividade corrente da instituição devem ser resolvidos através da preferência na satisfação dos interesses dos Clientes, salvo nos casos em que exista alguma razão de natureza legal ou contratual para proceder de forma diferente.

12.7. Para assegurar uma eficaz gestão dos conflitos de interesses e tendo em vista evitar a sua ocorrência, todos os Colaboradores devem reportar ao respetivo superior hierárquico, sem prejuízo do conhecimento à Direção de Compliance, quando tal se afigure necessário para a defesa dos interesses a proteger, quaisquer situações de potencial conflito, o qual decidirá os procedimentos a adotar.

12.8. Se a complexidade do conflito o justificar ou, se o responsável hierárquico assim o entender, deve ser solicitado parecer à Direção de Compliance.

12.9. Em qualquer caso, a resolução dos conflitos de interesses deverá respeitar escrupulosamente as disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

12.10. As regras previstas no Código de Conduta relativamente a conflitos de interesses, em conjunto com as previstas na Política de Prevenção de Conflitos de Interesses em vigor no Banco, devem ser cumpridas a todo o momento durante o período em que vigorar a relação laboral entre o colaborador e o BiG, nomeadamente, no que respeita ao exercício de atividades em acumulação com as funções exercidas no BiG.

12.11. Nos termos do número anterior, os colaboradores do BiG estão vedados ao exercício de atividades em acumulação com as funções exercidas no BiG que impliquem a violação deste Código de Conduta, de qualquer norma constante da legislação ou regulamentação aplicável, ou das políticas internas em vigor no Banco, sob pena de serem sujeitos a responsabilidade disciplinar.

12.12. Quaisquer contactos com a comunicação social e outras entidades externas que um Colaborador do BiG pretenda realizar em que este atue na qualidade de Colaborador deve ser aprovado pelo superior hierárquico ou pelo administrador responsável pela área, respetivamente, consoante o Colaborador seja titular de um cargo de direção ou não.

13. Operações respeitantes a valores mobiliários e instrumentos financeiros

13.1. Os Colaboradores que realizem operações sobre valores mobiliários devem ter cuidados especiais, dado que podem encontrar-se numa posição de eventual conhecimento de informação privilegiada, devendo, em todo o caso, cumprir impreterivelmente as disposições legais aplicáveis e as obrigações e deveres do Regulamento Interno do BiG relativos a operações próprias.

13.2. A notificação de operações próprias efetua -se segundo o disposto

no Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, e respetiva regulamentação e atos delegados, e deve seguir as regras adicionais estabelecidas na legislação aplicável e no Regulamento Interno do BiG.

14. Branqueamento de capitais

14.1. De acordo com a legislação aplicável à prevenção da utilização do sistema financeiro para efeitos de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo, o BiG tem o dever de comunicar às autoridades competentes a realização de operações que suscitem suspeitas neste domínio.

14.2. O BiG estabeleceu orientações internas exigindo que as diferentes áreas de negócio desenvolvam e implementem programas efetivos de prevenção de branqueamento de capitais para respeitar a legislação em vigor e proteger o Banco e os Clientes contra a sua utilização e instrumentalização em esquemas de branqueamento de capitais.

14.3. Para uma eficaz prevenção daquelas atividades criminosas - branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo - é essencial que todos os Colaboradores detenham um permanente e aprofundado grau de conhecimento dos Clientes ao longo das relações negociais com eles estabelecidas, observando os princípios gerais de atuação e os demais deveres estabelecidos na legislação aplicável, nos termos estabelecidos no normativo interno, com vista a reportarem à Direção Compliance para que esta, por sua vez, assegurem o exercício dos deveres de comunicação, abstenção e colaboração que impendem sobre o BiG.

14.4. Tendo em vista o disposto nos números anteriores, devem os Colaboradores do Banco informar os respetivos superiores hierárquicos e a Direção de Compliance sobre as operações realizadas e/ou a realizar que, pela sua natureza, montante ou características, possam indiciar a utilização de valores provenientes de atividades ilícitas, de acordo com as normas internas do Banco sobre prevenção do branqueamento de capitais, que estejam em vigor.

15. Tratamento de reclamações e comunicação de irregularidades

15.1. As reclamações apresentadas por Clientes deverão ser rececionadas por pessoa diferente da que praticou o ato objeto da reclamação e prontamente reencaminhadas para o órgão responsável pelo tratamento das reclamações ou para quaisquer outros canais adequados nos termos da Política de Reclamações.

15.2. Compete ao órgão responsável pelo tratamento das reclamações tomar as medidas que tiver por convenientes para que aquelas sejam apreciadas e, bem assim, para que seja transmitida uma resposta ao Cliente, nos termos e prazos definidos no Regulamento Interno do BiG.

15.3. Os Colaboradores do Banco devem comunicar a qualquer dos órgãos de Administração ou de Fiscalização e/ou à Auditoria Interna, quaisquer práticas irregulares que detetem ou das quais tenham conhecimento ou fundadas suspeitas, de forma a prevenir ou impedir irregularidades que possam provocar danos financeiros ou de imagem ao Banco.

15.4. A comunicação referida no número anterior deve ser efetuada observando o disposto na Política de Participação de Irregularidades, através dos canais disponíveis para o efeito, e conter todos os elementos e informações de que o Colaborador disponha e que

julgue necessários para a avaliação da irregularidade. O Colaborador pode ainda solicitar tratamento confidencial quanto à origem da comunicação.

16. Relações com as autoridades

Os Colaboradores do Banco devem proceder com diligência e com as exigências de colaboração impostas por Lei nas relações com as autoridades de supervisão, com a Administração Fiscal e com as autoridades judiciais, solicitando aos respetivos superiores hierárquicos o esclarecimento das dúvidas que eventualmente tenham.

IV. DADOS PESSOAIS

17. Princípios gerais de atuação

17.1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Colaboradores devem atuar em respeito pelos princípios gerais relativos ao tratamento de dados pessoais dos seus Clientes, nomeadamente:

- Princípio da licitude, lealdade e transparência, devendo os Colaboradores informar o titular dos dados pessoais da operação de tratamento e das suas finalidades, bem como fornecer quaisquer informações adicionais;
- Princípio da limitação das finalidades, devendo os Colaboradores tratar os dados pessoais apenas para as finalidades para as quais foram recolhidos e apenas de forma compatível com essas finalidades;
- Princípio da minimização dos dados, devendo os Colaboradores recolher apenas os dados pessoais que forem pertinentes e limitados à finalidade para as quais foram recolhidos;
- Princípio da exatidão, devendo os Colaboradores adotar as medidas adequadas para que os dados inexatos sejam apagados ou retificados sem demora;
- Princípio da limitação de conservação, devendo os Colaboradores assegurar a conservação de uma forma que permita a identificação dos titulares dos dados apenas durante o período necessário para as finalidades para as quais foram tratados;
- Princípio da integridade e confidencialidade, devendo os Colaboradores efetuar o tratamento de dados de uma forma que garanta a segurança, incluindo a proteção contra o seu tratamento não autorizado ou ilícito e contra a sua perda, destruição ou danificação acidental.

17.2. Os princípios elencados no número anterior devem ser observados na relação dos Colaboradores não apenas com os Clientes mas no seu relacionamento com qualquer titular de dados pessoais que sejam recolhidos, incluindo outros Colaboradores.

17.3 Os Colaboradores devem assegurar-se que na interação com os sistemas do BiG não ficam registados dados pessoais não solicitados pelo BiG.

17.4. Os Colaboradores são diretamente responsáveis pela aplicação destes princípios, devendo comprová-lo.

18. Recolha de dados pessoais

18.1. O BiG recolhe, processa e utiliza dados pessoais apenas na medida em que tal seja necessário para fins lícitos devidamente definidos.

18.2. A recolha de dados pessoais só pode ser feita, em princípio, mediante consentimento expresso do seu titular, devendo os Colaboradores poder comprovar a existência desse consentimento, sem prejuízo dos casos em que a Lei permita o tratamento com outro fundamento jurídico.

18.3. No sentido de assegurar a transparência, a recolha de dados pelos Colaboradores junto dos respetivos titulares deve ser precedida de informação aos mesmos sobre a finalidade que a determina.

19. Tratamento dos dados pessoais

19.1. O tratamento dos dados pessoais deve ser feito de acordo com a finalidade, explícita e legítima, para a qual esses dados foram recolhidos, devendo processar-se de forma adequada e pertinente.

19.2. Os dados pessoais deverão ser tratados de uma forma que garanta a devida segurança e confidencialidade, incluindo evitar o acesso a dados pessoais e equipamento utilizado para o seu tratamento, ou a utilização dos mesmos, por pessoas não autorizadas.

19.3. Os Colaboradores estão proibidos de fazer o tratamento de dados pessoais que revelem a origem racial ou étnica, a orientação sexual, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, bem como o tratamento de dados genéticos ou biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca, exceto nos casos especificamente previstos na lei.

20. Dever de informação

20.1. Os Colaboradores devem assegurar a prestação de informação completa, verdadeira, atual e objetiva sobre o tratamento dos dados pessoais, de forma a garantir um processo equitativo e transparente.

20.2. Os Colaboradores devem alertar os titulares dos dados para os riscos, regras, garantias e direitos associados ao tratamento dos dados pessoais e para os meios de que dispõem para exercer os seus direitos relativamente a esse tratamento.

20.3. Sempre que solicitado no exercício de um direito do titular dos dados, o BiG deve informar e confirmar ao titular sobre se os seus dados são objeto de tratamento.

20.4. Quando seja imposto pela legislação aplicável o BiG deve informar as autoridades de controlo e o titular dos dados sempre que se verifique uma violação de dados pessoais, comunicando-lhe a natureza da violação dos dados e dirigindo recomendações para atenuar potenciais efeitos adversos.

V. INFRAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA

21. Responsabilidade disciplinar

21.1. A violação das normas consagradas neste Código constitui infração disciplinar nos termos previstos na legislação laboral e fica sujeita ao regime previsto no presente capítulo e ao regime previsto no Regulamento Interno do BiG, sem prejuízo do apuramento da eventual responsabilidade civil e/ou criminal.

21.2. Em tudo o que não esteja regulado no presente Código em matéria disciplinar aplica-se o regime previsto no Regulamento Interno do BiG.

22. Competência

Compete à Administração do Banco conhecer e decidir das infrações ao presente Código de Conduta.

23. Regime disciplinar

A infração dos deveres previstos neste Código de Conduta será punida, nos termos da lei e do Regulamento Interno do BiG, consoante a gravidade da violação, 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.

VI. DISPOSIÇÕES FINAIS

24. Divulgação

O Código de Conduta será disponibilizado aos Clientes que o solicitem e será divulgado no sítio de internet do BiG.

25. Interpretação e aplicação

25.1. Os Colaboradores do Banco devem solicitar aos respetivos superiores hierárquicos as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas que se lhes coloquem a propósito das matérias objeto do presente Código de Conduta.

25.2. Compete à Administração do Banco a resolução definitiva das dúvidas suscitadas.

26. Início de vigência

O presente Código de Conduta, bem como as revisões a que seja sujeito ao longo do tempo, entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Administração.