Banco Comercial Português, S.A.

Código de Conduta

Millennium bcp

Índice

1. Preâmbulo 3

2. Aprovação e Processo de Revisão 3

Título I – Disposições Gerais 4

Artigo 1.º – Âmbito de aplicação 4

Artigo 2.º – Definições 4

Artigo 3.º – Princípios Gerais de Conduta 6

Título II – Deveres Gerais 7

Capítulo I – Deveres Gerais de Conduta 7

Artigo 4.º – Dever de segredo 7

Artigo 5.º – Dever de Diligência, cooperação e transparência 7

Artigo 6.º – Melhores práticas de mercado 8

Artigo 7.º – Conduta respeitante à concorrência 8

Artigo 8.º - Prevenção do crime financeiro 9

Artigo 9.º – Prevenção da corrupção 9

Artigo 10.º – Proteção de dados pessoais 10

Artigo 11.º – Serviços de medicina e de segurança 11

Artigo 12.º – Cooperação com as autoridades de supervisão, controlo, judiciárias e policiais 11

Artigo 13.º – Informação privilegiada 11

Artigo 14.º – Transações pessoais 11

Artigo 15.º – Comunicação de transações 12

Artigo 16.º – Conflito de interesses 13

Artigo 17.º – Liberalidades 13

Artigo 18.º – Exclusividade e Lealdade 14

Artigo 19.º – Reputação do Grupo 15

Artigo 20.º - Dever de não prestar declarações públicas e de reserva na publicação de conteúdos 15

Artigo 21.º – Solvência e integridade financeira 16

Artigo 22.º – Dever de participação de irregularidades 16

Artigo 23.º – Não discriminação e proibição de assédio 17

Capítulo II - Deveres para com os Clientes 17

Artigo 24.º – Igualdade de direitos e relacionamento 17

Artigo 25.º – Prestação de informações e Comunicação com entidades 17
Artigo 26.º – Proteção patrimonial 18
Artigo 27.º– Conflitos de Interesses com Clientes 18
Artigo 28.º – Reclamações e sugestões de clientes 18
Capítulo III – Organização e Controlo Interno 19
Artigo 29.º –Meios e estruturas de controlo interno 19
Artigo 30.º – Patrono do Colaborador 19
Artigo 31.º – Equipamento 20
Artigo 32.º – Sustentabilidade e preservação do ambiente 20
Artigo 33.º – Código de Operador e password 20
Título III – Ação Disciplinar 21
Artigo 34.º – Infração disciplinar 21
Título IV – Outras Disposições 21
Artigo 35.º – Concurso de normas 21
Artigo 36.º– Entrada em vigor e Divulgação 21

1. Preâmbulo

A conduta e a gestão da ética nos negócios é um fator determinante para o desenvolvimento e crescimento das empresas e fundamental na tomada de decisões, designadamente das instituições financeiras, proporcionando benefícios tais como a fidelização dos clientes, a satisfação das expetativas dos clientes internos e externos, a diferenciação positiva de entre as demais empresas e a consolidação reputacional.

O comportamento de excelência dos membros dos órgãos sociais e dos colaboradores do Grupo Banco Comercial Português (doravante "Grupo"), bem como de outras entidades relacionadas com estes, é indissociável da ética, e contribui para a consolidação de uma marca de referência e prestígio que se pretende preservar e aperfeiçoar.

O Grupo Banco Comercial Português observa os princípios e orientações do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, de julho de 2020, salvaguardando que a sua atividade cumpre elevados padrões éticos e de cultura organizacional, colocando em prática controlos, ações preventivas e níveis de tolerância relativamente aos riscos de conduta.

As entidades do Grupo BCP, os seus membros de órgãos de administração e fiscalização, bem como os seus colaboradores, pautam a sua atuação por princípios de respeito pelos direitos das pessoas, pela preservação da sustentabilidade social e ambiental, e pela cultura e valores institucionais, comprometendo-se a assumir comportamentos íntegros e honestos em todas as relações que estabelecem entre si, com os seus clientes, ou qualquer outra pessoa ou entidade com a qual se relacionem.

O presente Código de Conduta consagra as principais regras de valores e padrões de comportamento e de responsabilidade corporativa a observar por todas as sociedades que integram o Grupo BCP e elenca as medidas preventivas que visam impedir comportamentos de discriminação e de assédio em contexto laboral, em complemento ao Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio e Promoção da Igualdade e Não Discriminação, publicado no site do Grupo.

Princípio Geral de Orientação para Tomada de Decisão Adequada

Caso seja confrontado com um conflito ético e não tenha a certeza do que fazer, coloque a si próprio as seguintes questões:

É legal?	Observa os procedimentos implementados?	É coerente com os valores do Grupo?	É coerente com os interesses e objetivos de longo prazo do Grupo?	Fico confortável com a minha decisão se a mesma fosse tornada pública?

Se a resposta a alguma destas perguntas for **"Não"** ou **"Talvez",** não prossiga.

2. Aprovação e Processo de Revisão

O Conselho de Administração é o órgão de administração competente para aprovar este documento e as atualizações subsequentes, por recomendação da Comissão Executiva, após parecer prévio da Comissão de Auditoria e da Comissão de Governo Societário, Ética e Sustentabilidade.

março 2024

Título I – Disposições Gerais

Artigo 1.º – Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta é diretamente aplicável aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, a todos os colaboradores do Grupo e estagiários, e aos mandatários ou colaboradores dos prestadores de serviços, devendo esta disposição constar dos respetivos contratos de fornecimentos de serviços, quando aplicável, doravante designados como "entidades abrangidas".

Artigo 2.º – Definições

Para efeitos do presente Código, entende-se por:

a) **«Assédio»,** um comportamento indesejável, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

b) **«Assédio Sexual»,** um comportamento indesejável de caráter sexual sob forma verbal, não verbal ou física, com objetivo ou efeito referido na alínea precedente;

c) **«Banco Comercial Português, S.A»** todas as referências a, «Banco» e «BCP»;

d) **«Código»** refere-se a este Código de Conduta;

e) **«Colaboradores»**, as pessoas com vínculo de subordinação ao Grupo, ou às sociedades que estejam em relação de domínio ou de grupo, independentemente da função hierárquica e/ou da natureza ou duração do vínculo, podendo abranger, caso resulte de disposição legal, regulamentar ou convencional, os mandatários, comissários e outras pessoas que prestem serviços, designadamente em regime de Outsourcing, a título permanente ou ocasional;

f) **«Conflitos de interesse»**, situação em que um interveniente tiver um interesse particular no resultado de determinada ação, sendo esse interesse contrário ao das entidades do Grupo ou dos seus Clientes ou demais Stakeholders e em prejuízo da sua estabilidade financeira e demais interesses, inclusive, os legais, a que se encontra vinculado, conceito que se encontra densificado na "Política para a Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses" adotada pelo Grupo publicada no sítio do Banco na internet;

g) **«Corrupção»,** uma ação ou omissão que constitua a prática de ato lícito ou ilícito que culmine no recebimento de contraprestação ou vantagem indevida para si ou para terceiro;

h) **«Dados Pessoais»**, qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável, independentemente da relação estabelecida entre a pessoa singular e o Grupo (*e.g.* cliente, colaborador, prestador de serviços). É considerada

identificável uma pessoa singular que possa ser identificada direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular;

i) **«Dirigente»** uma pessoa singular que, de acordo com a lei ou regulamento interno aplicável, seja:
   i. Membro dos órgãos de administração ou supervisão do Grupo; ou
   ii. Um responsável de topo que, não sendo membro dos órgãos mencionados na alínea a), possua um acesso regular, direta ou indiretamente, à informação privilegiada relativa, a essa entidade e o poder de tomar decisões de gestão, suscetíveis de afetar a evolução futura e as perspetivas empresariais do Grupo.

j) **«Discriminação»,** qualquer atitude ou comportamento, incluindo de distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão nomeadamente de idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida por doença, deficiência, doença crónica, origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, que tenha por objetivo ou efeito tratar uma pessoa de modo menos favorável do que uma outra pessoa em situação profissional comparável;

k) **«Grupo»,** o BCP e as sociedades que se encontrem em relação de domínio com este, independentemente do país da sede ou estabelecimento principal;

l) **«Informação Privilegiada»** - a informação referente ao Grupo ou a qualquer terceiro, ou aos instrumentos financeiros por estes emitidos, com caráter preciso, que não tenha sido tornada pública e que, caso fosse tornada pública, seria provável poder influenciar de maneira sensível o preço dos referidos instrumentos financeiros ou dos instrumentos financeiros derivados com eles relacionados;

m) **«Liberalidades»,** as ofertas, presentes, convites, favores, benefícios ou vantagens equivalentes, entregues, proporcionadas ou prestadas às entidades abrangidas pelo presente Código, ou por estas atribuídas a terceiros sem obrigatoriedade de contraprestação;

n) **«Partes Relacionadas»,** são as pessoas ou entidades que estão relacionadas entre si ou com qualquer entidade do Grupo, conforme estipulado em normativos internos [1], nomeadamente:
   i. participantes qualificados da instituição e outras pessoas ou entidades

1 Conforme descrito no Capítulo 7 da Política para a Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesse e em Portugal na Política de Partes Relacionadas.

abrangidas por outros regimes aplicáveis;

ii. membros dos órgãos de administração e de fiscalização, bem como os seus cônjuges, unidos de facto, parentes ou afins em 1.º grau, ou sociedades nas quais estes detenham uma participação qualificada igual ou superior a 10 %2 do capital social ou dos direitos de voto, ou na qual exerçam influência significativa ou exerçam cargos de direção de topo ou funções de administração ou fiscalização;

iii. entidades relativamente às quais existe uma relação de interdependência económica;

iv. as pessoas ou entidades, incluindo, nomeadamente, depositantes, credores, devedores, entidades participadas pela instituição, colaboradores da instituição ou colaboradores de outras entidades pertencentes ao mesmo grupo, cuja relação com a instituição lhes permita, potencialmente, influenciar a sua gestão, no sentido de conseguir um relacionamento comercial fora das condições normais de mercado;

o) **«Prevenção para a não discriminação e proibição de assédio»**, prevenção para não discriminação e proibição de assédio», o conjunto de medidas existentes no Grupo, em conformidade com o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate do Assédio e Promoção da Igualdade e não Discriminação, tendo em vista alcançar o seguinte:

   a. garantir a implementação e exequibilidade do princípio de igualdade em todas as políticas e práticas prosseguidas pelo Grupo de forma transversal;

   b. impedir a ocorrência de práticas ou comportamentos que, por ação ou omissão, possam configurar situações de assédio e/ou discriminação e, caso ocorram, garantir a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar o(s) autor(es), e intensificar medidas que previnam a ocorrência de comportamentos análogos.

p) **«Tratamento de dados»,** operação ou conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, registo, conservação, alteração, consulta, utilização, transmissão, limitação ou destruição.

Artigo 3.º – Princípios Gerais de Conduta

No exercício das suas funções, as pessoas indicadas no art.º 1.º devem agir tendo presentes os seguintes princípios gerais:

a) Legalidade;

b) Transparência;

c) Sustentabilidade;

2 Ou 5% nas sociedades admitidas à negociação em mercado regulamentado identificadas na alínea ii), n.º 2, capítulo 4 da Política para a Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.

d) Confidencialidade;

e) Imparcialidade;

f) Probidade;

g) Integridade, Honestidade e Ética;

h) Lealdade;

i) Civilidade;

j) Diligência.

Título II – Deveres Gerais

Capítulo I
Deveres Gerais de Conduta

Artigo 4.º – Dever de segredo

1. As pessoas abrangidas por este Código estão obrigadas a manter segredo e a não revelar a terceiros, sob qualquer forma, quaisquer assuntos, informações, dados pessoais, documentos, dados ou procedimentos de que tomem conhecimento no desempenho das suas funções, relativos ao Grupo, à sua atividade, organização e estrutura, aos seus colaboradores, clientes ou potenciais clientes, fornecedores ou potenciais fornecedores e colaboradores destes.

2. Estão, designadamente, sujeitos a segredo os nomes dos clientes, as contas de depósito e seus movimentos, bem como quaisquer outras operações bancárias.

3. As pessoas abrangidas por este Código obrigam-se a manter estritamente confidenciais, durante e após o termo do respetivo contrato de trabalho, os dados pessoais de terceiros a que tenham acesso no âmbito das suas funções.

4. As informações sobre factos ou elementos abrangidos pelo dever de segredo só podem ser revelados mediante autorização escrita do interessado, ou nos casos previstos expressamente nas disposições legais e regulamentares aplicáveis.

Artigo 5.º – Dever de Diligência, cooperação e transparência

1. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização e os colaboradores que desempenhem cargos de direção, gerência, chefia ou similares, devem proceder nas suas funções com a diligência de um gestor criterioso e ordenado, de acordo com o princípio da repartição dos riscos e da segurança das aplicações e tendo em conta o interesse dos clientes, investidores, credores e demais «*stakeholders*» do Grupo.

2. Os colaboradores devem desempenhar as suas funções de modo competente, eficiente, imparcial, transparente e equilibrado, em respeito pelos legítimos

interesses dos clientes e do Grupo, devendo manter em perfeita organização os suportes de informação inerentes às suas atribuições profissionais.

3. As entidades abrangidas pelo presente Código devem cooperar com lealdade entre si, estando vinculados a prestar as informações que, no âmbito profissional e observando as normas legais e regulamentares aplicáveis, lhes sejam solicitadas.

4. Os colaboradores devem respeito, obediência e cooperação à sua hierarquia, no âmbito da respetiva relação profissional.

5. O respeito e a solicitude profissional do superior hierárquico para com os colaboradores constituem, simultaneamente, deveres daquele e direitos do colaborador.

6. Os colaboradores e dirigentes devem procurar permanentemente melhorar e atualizar os seus conhecimentos, competências e qualificações como forma de manter, desenvolver e melhorar as suas competências pessoais e técnicas através da participação assídua nas ações de formação ministradas pelo Banco, leitura das *newsletters* e notícias disponibilizadas através de *e-mail*, site interno ou qualquer outro meio geralmente utilizado neste tipo de interação.

Artigo 6.º – Melhores práticas de mercado

1. O Grupo observa de forma rigorosa e exigente as práticas de mercado e da concorrência inerentes às atividades que exerce, comprometendo-se a respeitar a legislação da concorrência e proibindo quaisquer práticas que possam constituir ou indiciar violação da mesma.

2. Sem prejuízo das normas legais e regulamentares aplicáveis, o Grupo mantém atualizada a documentação interna sobre o exercício da atividade de intermediação financeira, no qual acolhe as melhores práticas do mercado.

3. É interdita a divulgação de informações falsas ou enganosas, bem como a realização de operações fictícias ou a participação em outras atuações ilícitas tendentes à alteração do regular funcionamento, designadamente, do mercado cambial e monetário, ou que sejam suscetíveis de perturbar a regularidade de funcionamento, a transparência e credibilidade do mercado.

4. O Grupo não aprova qualquer prática que exorte os clientes a efetuar operações repetidas sobre instrumentos financeiros, ou realizá-las por conta deles, quando tais operações tenham como fim principal um objetivo estranho aos interesses do cliente («*churning*»).

Artigo 7.º – Conduta respeitante à concorrência

1. O Grupo compromete-se a respeitar a legislação da concorrência, proibindo quaisquer práticas tipificadas na Lei que tenham por objetivo ou efeito impedir, distorcer ou restringir a concorrência de forma sensível, nomeadamente a troca,

efetuada oralmente ou por escrito, entre instituições concorrentes, de informações não-públicas sobre sua atividade, como, por exemplo, condições comerciais e volumes de negócio.

2. O Grupo garante que na definição da sua oferta, preçário e práticas comerciais tem em consideração a sua estratégia comercial e de sustentabilidade e que sempre que é analisada a oferta da concorrência / quotas de mercado, a análise é feita tendo por base informação exclusivamente pública.

Artigo 8.º – Prevenção do crime financeiro

1. O Grupo observa as disposições legais, regulamentares e internas relativas à prevenção de crime financeiro, designadamente no combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo, na prevenção e deteção da fraude, na prevenção de práticas que configurem abuso de mercado.

2. O Grupo está obrigado a considerar as sanções impostas por resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas ou regulamento da União Europeia, que determinem restrições ao estabelecimento ou à manutenção de relações financeiras ou comerciais com os Estados, outras entidades ou indivíduos expressamente previstos no respetivo âmbito subjetivo de incidência. O Grupo observa ainda as recomendações e sanções emitidas por outras instituições e estruturas internacionais consideradas fidedignas em matéria de prevenção de BCFT.

3. Os procedimentos descritos no presente artigo são, em especial, detalhados na política do Grupo para a gestão do risco de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo [3] e na política de identificação de clientes [4] e refletidos na política de aceitação de clientes[5] do BCP.

Artigo 9.º – Prevenção da corrupção[6]

1. Para impedir comportamentos que se possam constituir como corrupção em qualquer um dos países onde opera, o Grupo dispõe de regulamentação interna e rigorosos mecanismos de controlo interno[7] que têm como propósito impedir que as entidades abrangidas por este Código adotem quaisquer comportamentos, através de atos ou omissões, que consubstanciem a prática do crime de corrupção ou outras atividades ilícitas com ela relacionadas, em todas as suas formas (tentada ou consumada), ativas e passivas, que criam ou perpetuam situações irregulares.

---

3 Conforme a Política de Prevenção e Combate ao Branqueamento de Capitais e ao Financiamento do Terrorismo/*Sustainability related Policies and Principles.*
4 Conforme a Política de Identificação e Diligência de Clientes/*Customer Identification and Diligence Policy.*
5 Conforme a Política de Aceitação de Clientes/*Customer Acceptance Policy.*
6 Mais detalhe no Anexo III das Políticas e Princípios relacionados com Sustentabilidade/*Sustainability related Policies and Principles.*
7 Em Portugal conforme a Ordem de Serviço que incide sobre a Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

2. É expressamente proibido entregar, prometer, aliciar, influenciar ou conceder qualquer tipo de vantagem patrimonial ou não patrimonial a quaisquer autoridades, funcionários públicos, funcionários ou administradores de empresas ou entidades públicas ou privadas, independentemente do país onde se encontram e do veículo através do qual a vantagem é concedida, com o objetivo de promover quaisquer comportamentos que constituam a prática do crime de corrupção ou outras atividades com ele relacionadas. Esta proibição não prejudica as atribuições patrimoniais efetuadas pelo Grupo sob a forma de patrocínio de eventos, mecenato ou inseridas na respetiva política social, nem inclui ofertas de carácter social feitas pelo Grupo de valor inferior a 150 euros (cento e cinquenta euros).

3. Todas as ofertas, promessas, aliciamento, influência ou outro tipo de vantagens patrimoniais ou não patrimoniais feitas a qualquer pessoa singular ou coletiva, independentemente do veículo utilizado e do país onde a mesma ocorrer, que possa ser entendida como uma oferta feita pelo Banco ou pelo Grupo no contexto de relações comerciais, que possam criar quaisquer vantagens para o Grupo que não resultem diretamente dos termos da atividade, são igualmente proibidas.
   Esta proibição não inclui as ofertas de carácter social feitas pelo Grupo de valor inferior a 150 euros (cento e cinquenta euros).

4. Caso algum colaborador tome conhecimento, no exercício das suas funções ou através das mesmas, de quaisquer tentativas por parte de entidades ou de terceiros no sentido de influenciar indevidamente, direta ou indiretamente, o processo de tomada de decisão ou os melhores interesses dos *stakeholders* do Grupo, o colaborador deverá imediatamente comunicar ao seu superior, efetuando igualmente essa comunicação através dos canais apropriados.

5. O Grupo elabora pelo menos um relatório de avaliação anual[8] contendo a identificação das situações que foram abordadas ao longo do ano, o grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas e caso alguma das mesmas não tenha sido integralmente implementada, a previsão para a sua implementação integral.

Artigo 10.º – Proteção de dados pessoais[9]

1. As entidades abrangidas por este Código só poderão aceder e de alguma forma tratar (v.g. copiar, transmitir, alterar, difundir ou destruir) dados pessoais que estejam sob a responsabilidade do Grupo no que for estritamente necessário ao desempenho das suas funções.

8 Em Portugal incluído no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.
9 Em Portugal conforme a Lei 83/2017, de 18 de Agosto.

2. As entidades abrangidas por este Código estão proibidas de transmitir a terceiros, por qualquer forma ou meio, dados pessoais que estejam sob a responsabilidade do Grupo exceto com autorização ou sob instruções expressas deste.

3. As entidades regidas por este Código obrigam-se a comunicar ao Grupo, de imediato, qualquer situação ou evento suscetível de afetar a segurança do tratamento de dados pessoais efetuado no âmbito do exercício das suas funções ou que, de algum modo, possa dar origem ao incumprimento pelo mesmo das disposições legais em matéria de proteção de dados pessoais.

Artigo 11.º – Serviços de medicina e de segurança

O Grupo observa a legislação e as normas em vigor relativas à prestação de serviços internos de medicina e de segurança, ficando os colaboradores vinculados à observação das normas internas sobre esta matéria.

Artigo 12.º – Cooperação com as autoridades de supervisão, controlo, judiciárias e policiais

O Grupo colabora com as autoridades de supervisão, controlo, judiciárias e policiais, no estrito cumprimento das normas legais, tendo em conta as responsabilidades específicas das referidas autoridades, abstendo-se de colocar obstáculos às suas funções e prestando a informação solicitada de uma forma atempada, precisa e clara.

Artigo 13.º – Informação privilegiada

1. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização e os colaboradores não podem, mesmo após o término de suas funções, utilizar informações privilegiadas obtidas no exercício de suas funções ou em razão das mesmas, em qualquer transação financeira privada, bem como, para a recomendar ou desaconselhar.

2. Os requisitos do número anterior permanecerão válidos até que a informação seja divulgada ao público.

3. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização e os colaboradores com acesso a informação privilegiada devem envidar todas as diligências para acautelar que aqueles que tenham acesso a essa informação cumpram também o dever de sigilo, sendo igualmente responsáveis por assegurar que o acesso a essa informação é limitado àqueles que necessitam da mesma para o desempenho das respetivas funções.

Artigo 14.º – Transações pessoais

1. Na realização de transações pessoais, as entidades regidas por este Código devem observar o estrito cumprimento das normas e procedimentos aplicados aos clientes, sem prejuízo do cumprimento de procedimentos complementares específicos que, numa base casuística, possam ser aplicáveis.

2. As entidades regidas por este Código podem, de acordo com as disposições legais e regulamentares aplicáveis e o documento interno que regula o exercício da atividade de intermediação financeira[10], depositar e negociar quaisquer títulos mobiliários, com ou sem a intervenção do Grupo.

3. É vedado às entidades às quais este Código se aplica, realizar transações pessoais que possam eventualmente prejudicar os interesses do Grupo ou comprometer as suas expectativas objetivas.

4. Às entidades a que se aplica este Código é proibida a titularidade, co-titularidade, ou movimentação de contas que, direta ou indiretamente, assumam a forma de grupos de investimento.

5. Todas as transações em que as entidades regidas por este Código estejam envolvidas como ordenantes, requerentes ou beneficiárias devem ser executadas por colaboradores que não o interessado, e com o suporte das ordens escritas ou documentos normalmente exigidos e o interessado nunca poderá registar os movimentos nas suas próprias contas, independentemente de quem possa ser o titular da conta.

6. A utilização das contas através dos canais disponibilizados aos clientes em geral não se aplica o disposto no número anterior.

7. As contas tituladas, ou geridas através de procuração, por um colaborador ou por pessoa com ele estreitamente relacionada não podem ter como gestor de conta o colaborador em causa nem estar domiciliadas na sucursal onde este exerce as suas funções.

Artigo 15.º – Comunicação de transações

1. Sem prejuízo do disposto no Regulamento (UE) n.º 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril, relativo ao abuso de mercado, os Dirigentes do BCP e as partes relacionadas com eles devem comunicar à Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e ao Grupo as transações efetuadas por sua conta relativas a ações ou instrumentos de dívida do BCP ou a instrumentos derivados ou outros instrumentos financeiros com elas relacionados.

2. As comunicações a que se reporta o número anterior devem ser efetuadas prontamente e, o mais tardar, 3 (três) dias úteis após a operação.

3. O dever de comunicação previsto no n.º 1 é aplicável a qualquer operação subsequente, uma vez atingido um valor total de EUR 5.000,00 (cinco mil euros) num ano civil.

4. Os Os Dirigentes devem notificar, por escrito, as partes relacionadas com eles

10 Em Portugal, conforme o regulamento da Atividade de Intermediação Financeira.

quanto às suas obrigações ao abrigo do presente artigo.

5. Os Dirigentes não devem efetuar qualquer operação por conta própria ou por conta de terceiros, direta ou indiretamente, relacionada com as ações ou os instrumentos de dívida do BCP ou com os derivados ou outros instrumentos financeiros com eles relacionados durante um período de negociação limitada de 30 (trinta) dias de calendário antes do anúncio de um relatório financeiro intercalar ou de um relatório anual que o BCP tenha o dever de divulgar.

Artigo 16.º – Conflito de interesses

1. Os Dirigentes, bem como os colaboradores, devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesses com as suas funções, de modo a poderem atuar com plena independência de espírito, imparcialidade e isenção.

2. Os Dirigentes e os colaboradores não podem, em representação do Banco, intervir ou influir por qualquer modo em quaisquer atos e contratos, bem como, na apresentação de propostas, apreciação, fixação de condições e decisão de quaisquer operações, resoluções relativas a situação profissional de colaboradores, e procedimentos de aquisição de bens e serviços em que se verifique o risco de ocorrência de conflitos de interesses.

3. Os Dirigentes, bem como os colaboradores, devem informar prontamente o Grupo sobre a ocorrência, potencial ou efetiva, de uma situação de conflito de interesses, com vista à adoção das medidas adequadas.

4. O Grupo deve evitar, sempre que possível, que, nos procedimentos de aquisição de bens e serviços, ocorram situações de exclusividade.

5. O Grupo deve assegurar que as transações em que o mesmo participa e que envolvem partes relacionadas são efetuadas em condições normais de mercado.

6. Os procedimentos previstos no presente artigo são aplicáveis, com as adaptações que se mostrarem necessárias, às transações com partes relacionadas.

Artigo 17.º – Liberalidades

1. Sem prejuízo do disposto nos números três e seguintes deste artigo, as entidades abrangidas pelo presente Código, encontram-se, por princípio, proibidas de aceitar, em benefício próprio ou de terceiros, quaisquer ofertas, convites, ou outros benefícios e recompensas, patrimoniais ou não patrimoniais, de qualquer modo relacionadas com as funções exercidas, devendo tais liberalidades ser recusadas e devolvidas.

2. É expressamente proibida a aceitação de liberalidades independentemente do seu modo de realização, quer seja dinheiro, quer qualquer outra vantagem,

independentemente do respetivo valor, imediatamente anterior ou posterior à contratação de serviços ou concessão de crédito ou outras circunstâncias em que é possível estabelecer a correlação entre a operação e a liberalidade.

3. Quando, por razões de cortesia, as pessoas indicadas no n.º 1 entendam que é deselegante declinar a liberalidade, e que a mesma cumpre com as práticas sociais, podem aceitá-la, ainda que seja necessária a aprovação para as liberalidades com um valor estimado acima de EUR 150 (cento e cinquenta euros), conforme descrito nos pontos 4 e 5.

4. Para liberalidades com valor estimado acima de EUR 150 (cento e cinquenta euros) a entidade abrangida por este Código deve comunicar imediatamente a liberalidade ao Compliance Office, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, para o endereço de correio disponível para comunicação de liberalidades disponibilizado em cada entidade [11].

5. O Compliance Office analisará a comunicação e emitirá um parecer dirigido à Comissão de Auditoria que deliberará o destino final a dar à liberalidade, em função do valor de mercado atribuído à mesma.

6. Para o cálculo do valor indicado no número 3, são contabilizadas todas e quaisquer liberalidades, proporcionadas ou provindas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva, no decurso do ano civil.

7. O Compliance Office apresentará à Comissão de Auditoria um relatório, numa base trimestral, sobre o controlo de liberalidades.

8. As disposições deste artigo abrange quaisquer liberalidades concedidas que sejam suscetíveis de configurar uma tentativa indevida do exercício de influência irregular.

9. A aceitação de uma liberalidade ou convite com base no interesse (por exemplo, institucional, comercial, tecnológico) para o Grupo tem de estar sujeita a um parecer favorável da hierarquia e à não oposição do Compliance Office.

Artigo 18.º – Exclusividade e Lealdade

1. Considerando a natureza da atividade do Grupo, o elevado grau de responsabilidade e exigência das funções individuais de cada colaborador, que implicam deveres acrescidos de confidencialidade e sigilo profissional em virtude do acesso a informação privilegiada e sensível, especiais deveres de abstenção de situações de conflitos de interesses e deveres de rigor e transparência no exercício das funções, a prestação de trabalho deve ser exercida, por regra, em regime de exclusividade.

11 comunicar.liberalidades@millenniumbcp.pt.

2. A remuneração acordada com cada colaborador tomará em consideração o exercício de funções em regime de exclusividade.

3. Com caráter excecional, poderá ser admitida a acumulação com funções ou atividades não relacionadas com o Grupo desde que a Direção de Recursos Humanos, obtido o parecer favorável do Administrador do Pelouro e do Compliance Office, confirme, nomeadamente inexistência de situações de conflito de interesses, a manutenção dos deveres acrescidos de confidencialidade e sigilo profissional e a não incompatibilidade dessas funções ou atividade com o normal desempenho profissional no Banco.

4. O colaborador que pretenda acumular funções deverá, através do seu superior hierárquico, obter, para o efeito, declaração escrita da Direção de Recursos Humanos nos termos do número anterior.

5. As entidades abrangidas neste Código procederão sempre de forma leal para com o Grupo, abstendo-se de utilizar em benefício próprio e/ou de terceiros todas as oportunidades de negócio que lhe sejam apresentadas por clientes, entidades externas ou que venham ao seu conhecimento no âmbito do exercício das suas funções.

Artigo 19.º– Reputação do Grupo

1. A conduta dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos colaboradores deve ter em vista a defesa dos interesses reputacionais e do bom nome do Grupo.

2. A pertença e adesão, designadamente, a partidos políticos ou a associações, bem como o exercício de atividades no âmbito das mesmas, devem ser efetuados em termos em que seja clara e inquestionável a natureza pessoal dessas atividades.

Artigo 20.º – Dever de não prestar declarações públicas e de reserva na publicação de conteúdos

1. No âmbito das suas funções ou em matérias com elas relacionadas, os colaboradores não podem, sem autorização prévia, prestar informação ou estabelecer contactos com meios de comunicação social ou agências de comunicação, prestar quaisquer declarações públicas, conceder entrevistas ou intervir em qualquer tipo de manifestações de natureza equivalente, cujo teor, ainda que de forma indireta, seja suscetível de envolver o Grupo, exceto quando tal faça parte das respetivas funções.

2. Salvo no exercício dos seus direitos legítimos, declarações públicas efetuadas ao abrigo da liberdade de expressão individual devem explicitar a natureza pessoal das mesmas.

3. No âmbito da participação em fóruns e redes sociais ou contextos similares

devem os colaboradores:

a. observar o disposto no presente Código, em particular no que se refere aos deveres de segredo profissional e de lealdade e à proibição de uso ilegítimo de informação privilegiada; e
b. abster-se de publicar quaisquer conteúdos suscetíveis de prejudicar a imagem e reputação do Banco ou dos seus colaboradores.

Artigo 21.º – Solvência e integridade financeira

1. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização e os colaboradores devem gerir de forma especialmente responsável a sua situação financeira e patrimonial, abstendo-se, designadamente, de movimentar as respetivas contas com violação dos limites de crédito autorizado, obter crédito junto de qualquer terceiro em condições que possam conduzir à degradação da sua solvência ou comprometer a sua integridade pessoal ou obter crédito junto de membros dos órgãos de administração e fiscalização, colaboradores ou clientes.

2. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização e os colaboradores, diretamente ou por interposta pessoa, devem abster-se da prática de jogos de fortuna ou azar, exceto lotarias, apostas mútuas e quaisquer outros jogos de ordem social explorados pela Santa Casa da Misericórdia ou por outra entidade autorizada.

Artigo 22.º – Dever de participação de irregularidades

1. Os colaboradores devem, imediatamente, participar à Comissão de Auditoria da entidade toda e qualquer irregularidade consumada, que esteja em curso ou que, à luz dos elementos disponíveis, se preveja vir a acontecer, utilizando, para esse fim, o canal de comunicação de irregularidades disponível em cada entidade.

2. Para efeitos do número anterior, consideram-se irregulares as condutas, ativas ou passivas, ainda que negligentes, que violem os princípios subjacentes a este Código ou a qualquer normativo aplicável e ao desempenho da atividade de intermediação financeira.

3. A escassez de informação ou documentação não exime o colaborador do dever previsto no presente artigo.

4. É garantida a confidencialidade das participações, cuja comunicação, por si só, não pode constituir fundamento à instauração de qualquer procedimento disciplinar, civil ou penal, nem à adoção de práticas discriminatórias que sejam proibidas nos termos da legislação laboral.

5. O Grupo dispõe de uma Política de comunicação de irregularidades, que se encontra disponível em www.millenniumbcp.pt[12].

12 Conforme a Política de Comunicação de Irregularidades

Artigo 23.º – Não discriminação e proibição de assédio

As pessoas referidas no artigo 1.º deste Código devem abster-se da prática de qualquer tipo de assédio, sexual ou moral, e de discriminação baseada em qualquer um dos fatores de discriminação previstos no Código do Trabalho, nomeadamente, com base na raça, género, idade, orientação sexual, religião, filiação sindical ou convicções políticas ou ideológicas.

Capítulo II

Deveres para com os Clientes

Artigo 24.º – Igualdade de direitos e relacionamento

1. O Grupo deve assegurar um tratamento de todos os clientes de acordo com as melhores práticas de mercado, pautando a sua relação numa atitude profissional, alicerçada no diálogo e na civilidade, com espírito de cooperação e preservando sempre os valores de confiança, segurança, lealdade e respeito.

2. O Grupo deve agir no sentido de garantir que não existe qualquer discriminação no tratamento dos Clientes, tal como definido na alínea j) do Artigo 2.º, que não decorra dos direitos que lhes são conferidos, quer pela natureza ou prioridade das suas ordens, quer em resultado da aplicação de qualquer outra disposição legal ou regulamentar.

3. O Grupo abstém-se de incentivar a criação de relações de exclusividade entre clientes e colaboradores que possam dar azo a uma dependência pessoal ou económica.

Artigo 25.º - Prestação de informações e Comunicação com entidades

1. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização e os colaboradores devem prestar aos clientes as informações que lhe sejam solicitadas, observados os procedimentos internos aplicáveis e ponderado o dever de segredo consagrado neste Código e noutros instrumentos que regulam a atividade exercida.

2. O Grupo procura oferecer aos clientes produtos e serviços adequados ao respetivo perfil, esclarecendo-os antecipadamente sobre os custos e riscos em que incorrem, tendo em vista a tomada de decisões esclarecidas e fundamentadas.

3. Os colaboradores, não podem emitir quaisquer juízos ou considerações sobre questões de natureza jurídica, fiscal ou financeira que transcendam as informações que, em consonância com as disposições legais, regulamentares e internas aplicáveis, estejam adstritos a prestar.

4. No exercício das suas funções, os colaboradores devem, nos contactos que mantêm com Clientes, prestadores de serviços ou genericamente com quaisquer entidades, utilizar exclusivamente os meios de comunicação que o

Banco coloca à sua disposição, não devendo ser utilizado qualquer meio de comunicação pessoal (como telemóvel [13] ou *e-mail* que não tenham sido atribuídos pelo Banco) ou utilizadas, mesmo nos meios de comunicação fornecidos pelo Banco, aplicações de natureza não rastreável[14], em particular quando o contacto possa de algum modo vincular o Banco perante qualquer entidade.

Artigo 26.º – Proteção patrimonial

1. O Grupo deve assegurar, por todos os instrumentos legais e regulamentares ao seu dispor, a proteção dos ativos cuja gestão ou custódia lhe tenha sido confiada, sejam da propriedade dos clientes ou do Grupo, observando as disposições legais e regulamentares aplicáveis que determinem a segregação dos ativos dos clientes.

2. As instruções recebidas dos Clientes e por eles solicitadas devem ser executadas na observância dos seus legítimos interesses, nas condições impostas ao exercício da atividade de intermediação financeira e executadas com diligência, rigor e transparência.

Artigo 27.º– Conflitos de Interesses com Clientes

1. O Grupo organiza-se por forma a identificar potenciais conflitos de interesses e atuar de modo a evitar ou reduzir, ao mínimo, o risco da sua ocorrência.

2. Havendo conflitos de interesses, o Grupo deve agir de modo a assegurar aos clientes um tratamento transparente e equitativo, atribuindo prevalência, nos termos das disposições legais e regulamentares aplicáveis, aos interesses dos seus clientes nos termos da política de conflitos de interesses aprovada[15].

Artigo 28.º – Reclamações e sugestões de clientes

1. O Grupo reconhece e valoriza os contributos dos clientes para a contínua melhoria das atividades que exerce, disponibilizando diferentes canais vocacionados para a célere, eficiente e transparente receção e apreciação de reclamações e sugestões efetuadas pelos clientes, de modo a garantir que as mesmas são tratadas de uma forma justa e atempada.

2. As reclamações e sugestões não precludem a faculdade dos clientes efetuarem quaisquer diligências legalmente admissíveis, nomeadamente, junto das autoridades de supervisão ou judiciais ou a estas equiparadas.

3. Os colaboradores visados nas reclamações não podem intervir no respetivo processo de apreciação.

---

13 Excecionando-se as circunstâncias que tenham merecido o acordo prévio da hierarquia e com conhecimento da Direção de Recursos Humanos.
14 Ex.: Whatsapp.
15 Conforme a Política para a Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesse.

4. Os colaboradores que intervenham na apreciação ou tratamento de reclamações devem demonstrar cortesia para com o reclamante, transmitindo-lhes o empenho do Grupo em que a situação respetiva seja apreciada e tratada de modo apropriado.

5. O disposto no presente artigo não prejudica a aplicação de quaisquer outros normativos legais, regulamentares ou internos relevantes, nomeadamente, em matéria de ordens de investidores e respetivas reclamações (artigo 305.º-E do Código dos Valores Mobiliários) e na Ordem de Serviço que incide sobre a atividade de intermediação financeira[16].

Capítulo III

Organização e Controlo Interno

Artigo 29.º – Meios e estruturas de controlo interno

1. O Grupo procura dotar-se com os meios humanos, materiais e técnicos necessários para permitir a prestação dos serviços em condições de elevada qualidade, profissionalismo e eficiência.

2. O órgão de administração zela pela adoção e cumprimento das normas, internas e externas, que enquadram a atividade do Grupo, promovendo uma cultura de conformidade e conduta adequada, monitorizando a atividade das unidades de controlo interno: compliance, auditoria e de gestão de riscos;

3. O Grupo dispõe de uma Direção que zela pelo risco de conformidade («Compliance Office») que visa detetar os riscos de inobservância das normas e deveres a que se encontra sujeito, aplicando medidas para os minimizar ou corrigir, evitando ocorrências futuras.

4. O Grupo dispõe de uma Direção que zela pela gestão de riscos («Risk Office») destinada a identificar e gerir os riscos referentes às suas atividades, procedimentos e sistemas, considerando o nível de risco tolerado.

5. O Grupo dispõe de uma Direção de auditoria interna («Direção de Auditoria») que zela pela supervisão e coordenação geral das atividades de auditoria interna no Grupo.

Artigo 30.º – Patrono do Colaborador

1. Para os primeiros cinco anos de adesão ao Grupo, deverá ser nomeado para os colaboradores um Patrono do Colaborador, que é sempre membro da Alta Direção do Banco, participando no processo de admissão do Colaborador.

2. A figura do Patrono é uma referência ética e um facilitador institucional que

16 Conforme o regulamento de Atividade de Intermediação Financeira.

permite a criação de raízes culturais e uma visão mais global da organização, possibilitando um crescimento e desenvolvimento adequados na fase inicial do percurso profissional dos colaboradores.

3. O Patrono é nomeado pela Direção de Recursos Humanos, a qual é responsável pela elaboração da lista de Patronos e pela sua comunicação à Comissão Executiva.

Artigo 31.º– Equipamento

1. As entidades abrangidas pelo presente Código devem zelar pela conservação de equipamentos e outros instrumentos colocados à disposição para o exercício das respetivas funções, evitando a sua inadequada utilização ou a ocorrência de desperdícios, concorrendo para a sua gestão eficiente e promovendo a sustentabilidade por parte do Grupo.

2. O Grupo permite a utilização do equipamento do Banco para acesso à internet e correio eletrónico, para fins não relacionados com as funções que lhe estão cometidas, quando tal utilização não interfira com a produtividade do trabalhador, o bom funcionamento e manutenção dos dispositivos e os restantes princípios subjacentes a este Código.

3. O Grupo permite a utilização de redes sociais através dos equipamentos do Banco, em conformidade com as disposições deste Código e em cumprimento das regras de segurança em vigor.

Artigo 32.º – Sustentabilidade e preservação do ambiente

O Grupo promove a sustentabilidade e procura minimizar os impactos ambientais resultantes da atividade que exerce, visando a otimização e o uso responsável dos recursos disponíveis e a prevenção do desperdício.

Artigo 33.º – Código de Operador e password

1. O conjunto de elementos definido como código de operador e password constitui a chave de acesso única, atribuída exclusivamente a cada membro dos órgãos de administração e fiscalização e aos colaboradores, de acordo com as funções desempenhadas, para aceder ao sistema informático, realizar e autorizar operações.

2. O código de operador e password de acesso aos sistemas informáticos do Banco são pessoais e intransmissíveis, pelo que:
   a. é interdita a sua divulgação a terceiros;
   b. a sua utilização indevida ou negligente é da inteira responsabilidade do titular, sendo suscetível de procedimento disciplinar, se aplicável;
   c. constitui obrigação do titular proceder à mudança da password sempre que suspeitar que a mesma possa ser do conhecimento de terceiros

d. a sua obtenção fraudulenta ou a sua utilização abusiva por outro titular, para além da instauração de competente procedimento disciplinar, se aplicável, implica a respetiva responsabilização civil e criminal.

Título III – Ação Disciplinar

Artigo 34.º – Infração disciplinar

1. A violação das regras previstas no Código, por colaboradores, constitui infração disciplinar punível nos termos do regime disciplinar aplicável, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa ocorrer.

2. No que se refere ao incumprimento do disposto do artigo 9.º, o Grupo diligencia em toda a extensão da lei na aplicação das sanções previstas na Ordem de Serviço sobre a prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, sem prejuízo das demais sanções penais e cíveis acessoriamente aplicáveis.

Título IV – Outras Disposições

Artigo 35.º – Concurso de normas

Este Código é de aplicação suplementar, ou seja, nos casos em que haja violação simultânea das disposições estabelecidas neste Código e de outras fontes normativas, prevalecem estas últimas, salvo se forem menos exigentes do que as aqui estipuladas.

Artigo 36.º – Entrada em vigor e Divulgação

1. Este Código entra em vigor no Banco e em cada entidade do Grupo no dia seguinte ao da aprovação pelo respetivo órgão de administração.

2. Sem prejuízo do disposto no número antecedente, cada entidade do Grupo pode adotar, para o seu âmbito próprio, normas específicas e complementares deste, considerando as especificidades, quando aplicável, do concreto ordenamento jurídico.

3. Este Código é emitido para conhecimento público e, como tal, é publicado no portal do Banco na internet e no portal interno do Banco.

4. É responsabilidade da Direção de Recursos Humanos assegurar que cada colaborador é informado do Código em vigor, especialmente no momento da sua entrada em funções.

5. Aquando da contratação de colaboradores, é subscrita declaração de compromisso para com os princípios e regras comportamentais consignadas no Código.

6. De dois em dois anos, a Direção de Recursos Humanos deve promover uma ação de formação através de e-learning sobre o Código de Conduta.

7. O presente Código revoga a versão que entrou em vigor a 07-10-2023.

março 2024

Owner: Compliance Office
Versão: 5
Data de Aprovação: 25/03/2024
Orgão que aprovou: Conselho de Administração
Principais alterações à versão anterior:

- O artigo 9.º é agora alterado para incluir uma exceção para ofertas sociais inferiores a 150 euros, a fim de garantir que não estão sujeitas ao critério geral da proibição de liberalidade.
- O artigo 15.º elimina a exigência de os Dirigentes informarem as partes relacionadas por escrito, bastando que sejam informadas do estado.
- Aditamento de um novo n.º 9 ao artigo 17.º para antecipar circunstâncias de aceitação de ofertas ou convites com base nos melhores interesses (por exemplo, institucionais, comerciais, tecnológicos) para o Grupo.
- Pequenas correções no artigo 24.º que visam clarificar os procedimentos a adotar no Grupo BCP.
- Atualização do Artigo 30.º para refletir os procedimentos aplicáveis ao Patrono dos Colaboradores, incluindo a garantia da integração dos novos colaboradores durante os seus primeiros anos no Grupo.
- O artigo 36.º foi alterado para rever adequadamente a divulgação do Código de Conduta no Banco e aos stakeholders externos Consequentemente, o termo "Divulgação" foi incorporado no título do parágrafo. O n.º 3 foi revisto para especificar os métodos pelos quais a divulgação deve ser efetuada, em conformidade com as disposições constantes do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal. Além disso, o nº 4 foi clarificado para declarar expressamente a responsabilidade da Direção de Recursos Humanos de divulgar o Código de Conduta a todos os colaboradores.
- A harmonização das referências e citações ao longo do regulamento, especificamente quando um tema é regulado numa norma específica, é agora devidamente citada numa nota de pé de página .

Millennium
bcp