



**Crédito Agrícola**

**CÓDIGO DE CONDUCTA**

**GRUPO CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO**

## ÍNDICE

<b>1. PREÂMBULO</b>	.....
<b>2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO</b>	.....
<b>3. COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO</b>	.....
<b>4. PRINCÍPIOS GERAIS</b>	.....
4.1. Igualdade de tratamento e não discriminação	.....
4.2. Diligência, eficiência e responsabilidade	.....
4.3. Dádivas, outros benefícios ou recompensas	.....
4.4. Utilização dos recursos do Grupo	.....
4.5. Prevenção de potenciais conflitos de interesse	.....
4.6. Relacionamento com as Instituições do Grupo	.....
4.7. Lealdade e cooperação	.....
<b>5. DEVERES PROFISSIONAIS GERAIS</b>	.....
<b>6. DEVERES ESPECIAIS DOS DIRIGENTES RELATIVOS À ORGANIZAÇÃO INTERNA</b>	.....
<b>7. DEVERES ESPECIAIS PARA COM OS CLIENTES E PARA COM O MERCADO</b>	.....
<b>8. DEVERES ESPECIAIS DOS DIRIGENTES JUNTO DAS ENTIDADES DE SUPERVISÃO, ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO</b>	.....
<b>9. CONTACTOS COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL</b>	.....
<b>10. SANÇÕES E APLICAÇÃO</b>	.....
10.1. Sanções	.....
10.2. Papel dos dirigentes e trabalhadores na aplicação do Código	.....
<b>11. ENTRADA EM VIGOR</b>	.....

## **1. PREÂMBULO**

O Crédito Agrícola Mútuo é uma das instituições mais antigas da sociedade portuguesa, com génese nos Celeiros Comuns e nas Misericórdias. Ao longo da sua história, o Crédito Agrícola Mútuo atravessou diversos períodos de maior e menor prosperidade, mas soube, sempre, adaptar-se às diferentes formas de organização e exploração da propriedade e da actividade agrícolas, de acordo com a evolução económica e social do país.

Na sua fase moderna e após um surto de desenvolvimento, no primeiro quartel do século XX, o Crédito Agrícola Mútuo viveu um período de estagnação até ao início da década de 1980. Desde então, porém, e especialmente desde os anos 90, o Crédito Agrícola conheceu um período de grande crescimento, em que partindo das pequenas Caixas de base rural e mantendo a sua matriz cooperativa, se transformou num dos principais grupos financeiros nacionais de vocação universal.

A organização das Caixas locais, sob a forma de cooperativas, dotadas de autonomia e gestão próprias, constituídas por associados e dirigentes “da terra”, imbuídos dos princípios de solidariedade, são a base da longevidade e do sucesso do Crédito Agrícola, bem como do seu enraizamento nas comunidades onde se inserem, pelo que essa forma e princípios de organização e de funcionamento são valores essenciais que devem ser respeitados e estimulados.

Actualmente, o Crédito Agrícola serve mais de um milhão de clientes, tem cerca de 400.000 associados, emprega cerca de 4000 trabalhadores, tem uma Federação Nacional, a FENACAM, e, para além da Caixa Central e de mais de uma centena de Caixas que compõem o SICAM - Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo -

é constituído por duas seguradoras e por diversas sociedades financeiras que actuam em diferentes áreas de negócio, bem como por empresas instrumentais para o funcionamento e apoio à actividade do Grupo.

Para gerir e fiscalizar este universo e para coordenar a sua actividade, o Crédito Agrícola conta com a participação de um quadro vasto e muito diversificado e heterogéneo de dirigentes.

De facto, por um lado, a gestão de um número crescente de Caixas, da FENACAM, da Caixa Central e das Empresas Participadas é assegurada por dirigentes e profissionais a tempo inteiro, com preparação e experiência no sector. Por outro lado, importa desenvolver acções que permitam a todo o universo de dirigentes e profissionais do Crédito Agrícola a capacitação necessária para enfrentar a crescente sofisticação e regulação da actividade financeira.

Acresce que a intervenção dos dirigentes na gestão se reveste de diferentes graus de exigência e dificuldade e se verifica em contextos muito diversificados, designadamente em função da dimensão e estrutura de cada Caixa, do número de associados, clientes e trabalhadores, do volume de negócios, das operações que praticam e dos mercados onde operam, bem como das tarefas e responsabilidades exigidas a cada cargo.

Pelo exposto, e atendendo, por um lado, à organização das Caixas sob a forma cooperativa, bem como à vinculação do Grupo aos princípios cooperativos e aos valores que lhe estão subjacentes, e, por outro lado, ao elevado número de dirigentes e trabalhadores, bem como à heterogeneidade e diversidade da sua origem e preparação, à multiplicidade, diversidade e complexidade das suas tarefas e ainda à exigência e responsabilidade das respectivas funções, o Crédito Agrícola Mútuo decidiu adoptar o presente

**CÓDIGO DE CONDUTA** que se destina a todos os dirigentes e trabalhadores da FENACAM, das Caixas Agrícolas, da Caixa Central, e das Empresas Participadas, adiante designadas por Grupo Crédito Agrícola ou abreviadamente por Grupo.

Este Código de Conduta é estabelecido sem prejuízo de todas as normas e disposições legais, regulamentares e estatutárias que enquadram a governação das diversas sociedades do Grupo e tem essencialmente em vista a imposição de um elevado padrão de exigência profissional e de conduta ética e deontológica, no rigoroso cumprimento das normas em vigor e das demais obrigações e deveres, bem como na execução das melhores práticas do sector, a par da defesa do bom funcionamento das instituições e da criação de um clima de respeito recíproco, boa colaboração e são relacionamento entre todos os dirigentes e trabalhadores do Grupo Crédito Agrícola.

## **2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

O Presente CÓDIGO DE CONDUTA, a seguir designado por Código, estabelece linhas de orientação em matéria de ética profissional e de conduta pessoal e aplica-se a todas as pessoas, incluindo Directores Provisórios e Delegados, a seguir designadas dirigentes, que, por razão do cargo que exerçam, tenham responsabilidades nos Órgãos Sociais das Instituições do Grupo Crédito Agrícola. Os trabalhadores do Grupo ficam, também, sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável. O Código contém as convenções e normas éticas a que se considera ser devida obediência e clarifica os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento das disposições legais, regulamentares e estatutárias em vigor, bem como dos demais deveres e obrigações assumidas por parte dos dirigentes e dos trabalhadores, sem prejuízo de outras normas de conduta aplicáveis em áreas e matérias específicas. O Código constitui igualmente uma referência para o público no que respeita ao padrão de conduta exigível aos dirigentes e trabalhadores do Grupo no seu relacionamento com terceiros.

### **3. COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO**

Os dirigentes, ao integrarem os Órgãos Sociais das Instituições do Grupo e os trabalhadores, ao iniciarem a sua actividade, ficam, automaticamente, obrigados a conhecer, dar a conhecer, defender, cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas neste Código.

## **4. PRINCÍPIOS GERAIS**

A actuação dos dirigentes e dos trabalhadores deve pautar-se pela fidelidade e lealdade para com o Grupo e ser honesta, independente, íntegra, isenta, discreta e não atender a interesses pessoais. Os dirigentes e os trabalhadores devem igualmente aderir a padrões elevados de ética profissional e evitar situações susceptíveis de originar conflitos de interesses.

Os dirigentes deverão, designadamente, adoptar as melhores práticas do sector, cumprir pontualmente todas as obrigações e deveres, respeitar escrupulosamente as normas e regulamentos em vigor, estimular e defender o bom funcionamento e a cooperação entre as instituições do Grupo, bem como desenvolver um ambiente de respeito mútuo, um sã relacionamento e um espírito de estreita colaboração com os demais dirigentes e trabalhadores do Grupo.

### **4.1. Igualdade de tratamento e não discriminação**

Os dirigentes e os trabalhadores não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas, ideias filosóficas ou convicções religiosas. Os dirigentes e os trabalhadores devem, igualmente, demonstrar sensibilidade e respeito e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa, assim que esta se manifestar nesse sentido.

### **4.2. Diligência, eficiência e responsabilidade**

Os dirigentes e os trabalhadores devem cumprir sempre com zelo, eficiência e da melhor forma possível as



responsabilidades e deveres que lhes estejam cometidos. Devem estar conscientes da importância dos respectivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas do Grupo, dos seus associados e clientes e do público em geral, relativamente à sua conduta, dentro de padrões genérica e socialmente aceites.

Devem também, comportar-se de forma a manter e reforçar o empenho dos colaboradores, a confiança do público e contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem do Crédito Agrícola e das suas instituições.

### **4.3. Dádivas, outros benefícios ou recompensas**

Os dirigentes e os trabalhadores não podem solicitar, receber ou aceitar de fonte externa à sua instituição, de um subordinado ou de um superior, quaisquer benefícios, convites, recompensas, remunerações ou dádivas que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionadas com a actividade que desempenham.

### **4.4. Utilização dos recursos do Grupo**

Os dirigentes e os trabalhadores devem respeitar e proteger o património do Grupo e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações. Todo o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas relevantes ou no uso de poderes discricionários.

Dirigentes, trabalhadores, devem, também, no exercício da sua actividade, adoptar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas do Grupo, a fim de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis.

#### **4.5. Prevenção de potenciais conflitos de interesse**

Os dirigentes e os trabalhadores devem evitar qualquer situação susceptível de originar directa ou indirectamente conflitos de interesses. Existe conflito de interesses sempre que os dirigentes e trabalhadores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar o desempenho imparcial e objectivo das suas funções. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, ou para qualquer tipo de sociedades onde estes directamente participem.

#### **4.6. Relacionamento com as Instituições do Grupo**

No relacionamento com as diversas instituições do Grupo, os dirigentes e os trabalhadores, no desempenho das suas atribuições, devem observar as orientações e posições do Grupo, pautando a sua actividade por critérios de qualidade, integridade e transparência.

Dirigentes e trabalhadores devem fomentar e assegurar um bom relacionamento com as diversas instituições, garantindo uma adequada observância dos direitos e deveres associados às funções da responsabilidade de cada instituição do Grupo.

#### **4.7. Lealdade e cooperação**

Além do adequado desempenho das tarefas atribuídas, o conceito de lealdade implica o cumprimento de instruções dadas pelos superiores e o respeito pelos canais hierárquicos apropriados, bem como a transparência e abertura com superiores e colegas, no âmbito das disposições normativas aplicáveis. Os dirigentes e trabalhadores devem, designadamente, manter outros trabalhadores intervenientes no mesmo assunto ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respectivo contributo. São contrárias à lealdade que se espera, a não revelação a superiores e colegas de informações que possam afectar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, o fornecimento de informações falsas, inexactas ou exageradas, bem como a recusa de colaborar com os colegas e a demonstração de uma atitude de obstrução.

Os dirigentes e os trabalhadores, que desempenhem funções de direcção, coordenação e chefia devem instruir os que com eles trabalhem de forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito.

## **5. DEVERES PROFISSIONAIS GERAIS**

A lei impõe, como critério geral de actuação das pessoas com funções de administração no sector bancário, um critério de diligência e de gestão sã e prudente, que consiste em proceder na sua actividade com a diligência de um gestor criterioso e ordenado, de acordo com o princípio da repartição de riscos e da segurança das aplicações, e tendo em conta o interesse dos depositantes, dos investidores e dos demais credores.

Para além disso, o actual Direito Bancário, em Portugal, impõe regras de conduta aos membros dos órgãos sociais das instituições de crédito, que são verdadeiros deveres profissionais, decorrentes dos princípios de confiança, discricção, liberdade, verdade, neutralidade, prudência e correcto comportamento que norteiam a ética financeira e que têm de ser respeitados pelos seus destinatários.

São, por isso, exigidos a todos os dirigentes e quadros superiores do Grupo, o conhecimento e o cumprimento rigorosos de todas as normas legais que lhes sejam aplicáveis, designadamente o Código Cooperativo, o Código das Sociedades Comerciais, o Regime Jurídico do Crédito Agrícola Mútuo e das Cooperativas de Crédito Agrícola (RJCAM) e o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGIC), assim como a demais legislação societária, comercial, civil, «contra-ordenacional» e penal para que ambos esses Regimes remetem.

## **6. DEVERES ESPECIAIS DOS DIRIGENTES RELATIVOS À ORGANIZAÇÃO INTERNA**

**6.1** Os dirigentes devem assegurar, em todas as actividades que exerçam, elevados níveis de competência técnica, dotando a organização das Instituições do Grupo com os meios materiais e humanos necessários para operar em condições apropriadas de qualidade e eficiência, de modo a que:

**6.1.1.** Sejam preservados, a todo o tempo, níveis adequados de liquidez e de solvabilidade;

**6.1.2.** Sejam respeitados os rácios de solvabilidade impostos por lei e pelas orientações do Banco de Portugal;

**6.1.3.** Sejam adequadamente separadas as actividades para redução do risco de cometimento de fraudes, bem como estabelecido um sistema interno de controlo, para cumprimento do dever geral bancário, do exercício de uma gestão sã e prudente.

**6.2.** Devem ainda os dirigentes:

**6.2.1.** Atender, em especial, à existência de limites e de proibições de concessão de crédito, devendo, quanto às proibições, respeitar estritamente o regime instituído pelos artigos 85º e 86º do RGIC, que impede essa concessão, a determinados membros dos órgãos sociais, seus

familiares directos e pessoas colectivas onde detenham posição de domínio;

**6.2.2.** Colaborar com a Caixa Central, nos termos previstos na regulamentação aplicável, enquanto órgão de representação e coordenação do SICAM;

**6.2.3.** Respeitar as regras de funcionamento do órgão de que fazem parte, bem como do respectivo processo de decisão.

## **7. DEVERES ESPECIAIS PARA COM O CLIENTE E PARA COM O MERCADO**

Nas relações com os clientes, tanto os dirigentes, como os trabalhadores das Instituições do Grupo devem proceder com diligência, disponibilidade, neutralidade, lealdade, discrição, eficiência, correcção, cortesia e respeito consciencioso dos interesses que lhes estão confiados. Em especial:

**7.1.** Têm que informar os clientes sobre a remuneração que oferecem pelos fundos recebidos e sobre o preço dos serviços prestados e outros encargos suportados por aqueles.

**7.2.** Têm o dever de conhecer o cliente, as suas necessidades e os seus meios, não só para prevenir o risco de crédito e eventuais incumprimentos, como também para assegurar o rigoroso cumprimento das obrigações específicas no domínio da legislação sobre o denominado «branqueamento de capitais».

**7.3.** Têm o dever de, na medida do possível, fornecer aos clientes as informações que estes solicitam, devendo as informações, bem como as eventuais razões para o seu não fornecimento, ser claras e compreensíveis.

**7.4.** Estão sujeitos ao regime do segredo profissional, não podendo, por isso, divulgar ou usar informações confidenciais obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, só podendo facultar a terceiros informação relativa ao cliente com a prévia autorização deste

por escrito, ou por determinação das autoridades administrativas, ou judiciais competentes, mantendo-se esta obrigação de sigilo, para além do termo do mandato, ou contrato de trabalho.

**7.5.** Devem observar os deveres de respeito pelas regras da protecção de dados pessoais, da concorrência e da publicidade.

**7.6.** Não podem aceitar qualquer tipo de vantagem, proveniente de operações efectuadas em nome, representação ou por conta de qualquer instituição do Grupo, assim como não devem obter de terceiros, em benefício próprio, qualquer recompensa por força da função que exercem, da posição que ocupam ou de informação a que tenham acesso.



## **8. DEVERES ESPECIAIS DOS DIRIGENTES JUNTO DAS ENTIDADES DE SUPERVISÃO, ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO**

**8.1.** Os dirigentes têm deveres de prestação de informação e de acatamento de instruções e de inspecções por parte de autoridades de supervisão e de orientação e fiscalização, designadamente do Banco de Portugal, entidade supervisora geral da banca e da Caixa Central - Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, C.R.L., mas também de outras entidades, como o Instituto de Seguros de Portugal ou a Comissão de Mercado de Valores Mobiliários quando estiverem em causa actividades, respectivamente, de seguros ou de intermediação bolsista.

**8.2.** Para além da prestação de informação prevista nas normas em vigor, os dirigentes são também obrigados a fornecer toda a informação que for solicitada pelo Banco de Portugal e pela Caixa Central – Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, C.R.L., no âmbito das competências de fiscalização e dos poderes de intervenção.

**8.3.** Os dirigentes não podem iniciar funções, sem que o seu registo esteja, previamente, efectuado junto do Banco de Portugal, nos casos em que seja exigido.

## **9. CONTACTOS COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL**

Em matéria que se prenda com a actividade e imagem pública do Grupo, os trabalhadores não podem conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, sem que, para qualquer dos casos, tenha havido autorização prévia do órgão de gestão respectivo.

## **10. SANÇÕES E APLICAÇÃO**

### **10.1. Sanções**

Em geral, a inobservância dos deveres indicados pode, nos termos da legislação aplicável, dar origem à instauração de processos de contra – ordenação, pelo Banco de Portugal, nos quais poderão ser aplicadas aos dirigentes infractores, sanções, em nome pessoal, designadamente pecuniárias e de inibição de funções. Nesses processos, as sanções pecuniárias da responsabilidade pessoal dos dirigentes são graduadas em função da respectiva gravidade, podendo ascender até um milhão de euros.—Relativamente aos trabalhadores a inobservância dos deveres indicados será considerada infracção, susceptível, de dar origem a procedimento disciplinar.

### **10.2. Papel dos dirigentes e trabalhadores na aplicação do Código**

A adequada aplicação do Código depende, acima de tudo, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos dirigentes, trabalhadores. Em particular, os dirigentes e trabalhadores em posições hierárquicas de relevo devem ter uma actuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e critérios estabelecidos no Código, bem como assegurar o seu cumprimento.

## **11. ENTRADA EM VIGOR**

O presente código foi aprovado em Assembleia Geral da FENACAM – Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, FCRL, realizada em 20 de Março de 2006.