



Código de Conduta

1. Introdução e objetivo

O objetivo do Código de Conduta é a transmissão de um sistema de valores comuns que orienta o comportamento e a ação, promovendo a cultura da empresa de maneira obrigatória. Este sistema de valores comuns deve não apenas definir a atitude entre os indivíduos, mas também o comportamento e a ação para o exterior, a fim de garantir de forma sustentável o sucesso da empresa.

O presente Código de Conduta resume os princípios e regras essenciais que garantem a integridade e um comportamento conforme às normas. Este baseia-se nas diretrizes da Schweizer Hagel, na sua filosofia empresarial, nas condições de contratação, nas Condições gerais de trabalho, bem como nas instruções internas e outros contratos. O Código de Conduta não substitui estes conjuntos de regras nem as disposições legais e regulamentares em vigor, que se aplicam com prioridade em caso de dúvida.

2. Gestão empresarial e cultura empresarial

A gestão da empresa em Schweizer Hagel é ditada pelos interesses dos membros da cooperativa, clientes, colaboradores, bem como o público em geral e outros grupos de interesse. Este Código de Conduta apoia a gestão corporativa responsável no sentido de governança corporativa. É também um elemento central da cultura corporativa e um elemento fundamental da função de verificação.

3. Âmbito de aplicação (a seguir designados «destinatários»)

Todos os colaboradores a tempo inteiro e a tempo parcial (incluindo o Conselho de Administração) da Schweizer Hagel (Société suisse d'assurance contre la grêle, sociedade mútua de seguros, incluindo sucursais e subsidiárias) estão sujeitos ao Código de Conduta. Além disso, isto também se aplica a terceiros que trabalhem em nome da Schweizer Hagel, desde que tal seja contratualmente acordado. Para subsidiárias e sucursais no estrangeiro, aplicam-se adicionalmente quaisquer disposições locais.

4. Normas de Conduta

Geral

No decurso da sua atividade profissional para a Schweizer Hagel, os destinatários do Código de Conduta devem comportar-se de forma responsável e respeitosa, honesta e justa. O princípio do comportamento honesto, ético e lícito é válido. Também na sua esfera privada, têm o cuidado de não prejudicar a boa reputação da Schweizer Hagel.

Informação adicional: em caso de dúvida quanto à integridade ou conformidade de um comportamento, é necessário pedir conselho. Para qualquer questão, por favor, dirija-se ao seu superior direto ou à Direção.

Distribuição de Produtos

A Schweizer Hagel atribui grande importância ao aconselhamento e apoio aos seus clientes. A este respeito, é obrigatório oferecer aos clientes apenas produtos relevantes. A este respeito, não devem ser feitas promessas que induzam o cliente em erro ou que a Schweizer Hagel não possa cumprir sob a lei ou não seja capaz de cumprir de forma confiável.

Gestão de sinistros e reclamações

A Schweizer Hagel lida com participações e reclamações decorrentes de contratos de seguro de clientes de forma rápida, equitativa e durável, de acordo com as disposições legais, bem como as diretrizes e instruções internas relevantes. As reclamações dos clientes devem ser sempre levadas a sério e deve ser encontrada uma solução conjunta e consensual na medida do possível que tenha em conta os interesses do cliente e os da Schweizer Hagel.

Conduta e atividade de acordo com a lei

As leis e regulamentos aplicáveis (incluindo leis antitruste e tributárias), bem como regulamentos internos, instruções e diretrizes devem ser observados em todos os momentos.

A Schweizer Hagel não tolera nenhum comportamento contrário à lei e não pretende ser abusada para a realização de atos ilegais. Este princípio aplica-se a qualquer tipo de comportamento que viole a lei, seja ele de um cliente, de um

parceiro comercial ou de um colaborador da Schweizer Hagel. No exercício das suas atividades profissionais e dentro do seu âmbito de ação, os destinatários devem garantir que não estão envolvidos em procedimentos ilegais e não devem tolerar atos ilegais e puníveis que possam afetar a Schweizer Hagel.

5. Corrupção

A Schweizer Hagel não tolera quaisquer práticas corruptas ou abuso de posição para fins fraudulentos ou ilegais. É estritamente proibido aceitar ou conceder benefícios económicos no contexto da atividade profissional. Em qualquer caso, atividades relacionadas com o suborno de colaboradores, clientes, colaboradores e outros agentes ou pessoas são proibidas.

6. Conflitos de interesses

Salvaguarda dos interesses da Schweizer Hagel

No exercício da sua atividade profissional, os destinatários são obrigados a zelar pelos interesses da Schweizer Hagel, bem como pelos interesses de terceiros (clientes, parceiros comerciais, etc.). De um modo geral, evitam qualquer conflito de interesses.

Os conflitos de interesses são considerados conflitos entre interesses pessoais e os da Schweizer Hagel.

Além disso, os conflitos de interesses também podem surgir da responsabilidade em diferentes funções.

Se não for possível evitar um conflito de interesses, tal deve ser comunicado à Comissão Executiva e ao responsável da função de Verificação (Compliance Officer).

Informação adicional: Todos os conflitos de interesse aos quais está exposto devem ser imediatamente sinalizados à Direção e ao responsável da função de verificação (Compliance Officer).

Atividades auxiliares e complementares (aplica-se apenas aos empregados que trabalham como título pessoal)

As atividades auxiliares e complementares não devem prejudicar a eficiência dos colaboradores ou os interesses da Schweizer Hagel. Devem ser declarados e, em geral, requerem uma autorização.

Informação adicional: As atividades remuneradas (incluindo cargos de direção e mandatos similares), bem como as atividades políticas (município, cantão, confederação ou equivalente) devem ser comunicadas previamente à Comissão Executiva.

Presentes e Hospitalidade (Benefícios Monetários)

Presentes de cortesia, convites ou outros benefícios de parceiros de negócios e outros terceiros são permitidos no contexto social habitual e na medida em que o seu valor seja de menor importância. Tais presentes ou convites nunca devem comprometer a objetividade ou a liberdade de ação nas relações comerciais ou dar a impressão de serem corruptíveis. Em caso de dúvida, é a gestão que decide.

A aceitação de benefícios financeiros pode constituir corrupção punível com sanções.

Além disso, não podem ser exigidos presentes, entretenimento ou outros benefícios pessoais de terceiros.

7. Confidencialidade e comunicação

Confidencialidade

Os destinatários são obrigados a observar o sigilo sobre as atividades da Schweizer Hagel. Divulgação de informações pode constituir uma violação dos segredos comerciais punível com sanções.

Informação adicional: Qualquer informação que não seja expressamente destinada a ser comunicada a terceiros ou ao público é confidencial.

Proteção de dados e privacidade

A Schweizer Hagel garante a proteção de dados e o armazenamento seguro de informações confidenciais (em particular os dados pessoais de colaboradores, clientes, parceiros de negócios e outros grupos de interesse).

Informação adicional: se tiver acesso a dados relativos a colaboradores ou clientes, deve utilizá-los exclusivamente para o fim previsto e manter a mais estrita confidencialidade sobre os mesmos. Todos os dados armazenados a nível comercial devem também ser protegidos da melhor forma possível por cada um contra acessos não autorizados ou ilícitos, bem como contra perda, destruição e deterioração.

Utilização de sistemas de comunicação

Os sistemas de comunicação da Schweizer Hagel devem ser utilizados de forma eficaz e apenas para fins legais. A sua utilização privada só é permitida de forma limitada.

Informação adicional: em nenhum caso deve fazer o download ou transmitir material cujo conteúdo seja ilegal ou imoral.

Comunicação externa

Em relação ao público, a Schweizer Hagel é representada pela Direção (no exterior: Mandatário geral) e pelo serviço de imprensa. Qualquer outro contato com os meios de comunicação deve ser feito em concertação com a Direção.

8. Discriminação e assédio no local de trabalho

A Schweizer Hagel está empenhada em promover a igualdade entre mulheres e homens. Não tolera comportamentos de assédio (por exemplo, assédio sexual), discriminatórios, ofensivos ou de marginalização (por exemplo, intimidação). Espera-se que todas as partes interajam com respeito e dignidade.

Informação adicional: Se for vítima ou testemunha de discriminação, assédio ou intimidação, comunique imediatamente o facto ao seu supervisor direto, gestor ou responsável pela função de verificação (Compliance Officer).

9. Segurança no local de trabalho

A Schweizer Hagel garante a segurança no local de trabalho. Todos os colaboradores são responsáveis pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho. Os trabalhadores estão familiarizados com os sistemas de segurança.

10. Proteção do património e dos recursos naturais

Proteção dos bens patrimoniais da Schweizer Hagel

Os bens da Schweizer Hagel não devem ser utilizados indevidamente ou desperdiçados.

Proteção da Propriedade Intelectual

A Schweizer Hagel respeita a propriedade intelectual (patentes, direitos autorais, marcas comerciais ou outros) de terceiros.

Durabilidade

Como parte de suas atividades e oportunidades, a Schweizer Hagel está comprometida com a proteção ambiental.

11. Obrigação de comunicação em caso de violação do Código de Conduta

Se os destinatários deste Código de Conduta tomarem conhecimento de atividades ilegais ou situações e comportamentos eticamente incorretos, devem informar imediatamente o seu superior, a Comissão Executiva ou o Responsável pela função de verificação (Compliance Officer).

Informações adicionais: Se tiver conhecimento de quaisquer violações das disposições deste Código de Conduta, comunique imediatamente ao seu gestor, ao Conselho Executivo ou ao Responsável pela função de verificação (Compliance Officer).

12. Violações do Código de Conduta

Este Código de Conduta é vinculativo para todos os destinatários. Violações graves deste Código de Conduta e outras disposições legais ou regulamentares são puníveis com medidas disciplinares, até e incluindo demissão ou expulsão, se o destinatário tiver agido intencionalmente ou sido grosseiramente negligente. Uma violação particularmente grave das disposições legais pode dar origem a processos civis ou penais.

Informações adicionais: Erros são possíveis. Assuma-os e faça todo o possível para lidar com danos evitáveis.

13. Outras disposições

Este Código de Conduta é explicado e distribuído a todos os destinatários. Além disso, todos os beneficiários serão regularmente sensibilizados e formados sobre esta matéria (pelo menos de dois em dois anos).

Informações adicionais: se o conteúdo ou significado de qualquer parte deste Código de Conduta não for entendido, entre em contato com seu gestor, ao Conselho Executivo ou ao Responsável pela função de verificação (Compliance Officer).

O presente Código de Conduta substitui o Código de Conduta de 24 de fevereiro de 2010.

Zurique, 25 de novembro de 2015

O Conselho de Administração e a Gestão do
Société suisse d'assurance contre la grêle, Sociedade mútua de seguros