

Política de
Prevenção e
Gestão de
Conflitos de
Interesses

2022

SOFID - Sociedade para o Financiamento do
Desenvolvimento, Instituição Financeira de Crédito, S.A.

Aprovada em reunião do Conselho de Administração de 17 de julho de 2020

Data última revisão: 21 de Junho 2022

ÍNDICE

1.	Introdução.....	4
1.1	Responsabilidades no âmbito da política.....	4
1.2	Revisão e atualização da política.....	5
1.3	Divulgação da política	6
1.4	Consequências do incumprimento da política.....	6
2.	Definições.....	6
2.1	Conflito de interesses.....	7
2.2	Clientes.....	8
2.3	Colaboradores	8
2.4	Interesses próprios.....	8
2.5	Pessoas com estreita relação	8
2.6	Materialidade dos Interesses.....	8
2.7	Fornecedor	9
2.8	Partes Relacionadas	9
2.9	Interesse Político.....	9
2.10	Interesse Pessoal.....	10
2.11	Interesse Financeiro	10
2.12	Interesse Profissional	10
2.13	Interesse Passado e Presente.....	10
2.14	Independência de Espírito.....	10
3.	Objeto.....	10
4.	Âmbito de aplicação.....	11
5.	Áreas de atividade mais expostas à ocorrência de conflitos de interesses	11
6.	Declaração de princípios	11
7.	Princípios de atuação	11
7.1	Acesso a Informação	11

7.2	Conflitos de interesses, na sua relação com os Clientes.....	12
7.3	Conhecimento de factos geradores de Conflito de interesse.....	12
8.	Prevenção de conflitos de interesses.....	13
8.1	Meios.....	13
8.2	Confidencialidade.....	13
8.3	Segregação de funções.....	13
8.4	Interesse próprio.....	14
8.5	Impedimentos.....	14
8.5.1	Liberalidades, ofertas Institucionais e hospitalidades.....	14
8.5.2	Outras tipologias de impedimentos.....	15
8.6	Fiscalização.....	15
8.7	Remuneração.....	16
8.8	Procedimentos.....	16
9.	Gestão de conflitos de interesses.....	16
9.1	Avaliação de riscos associados a conflitos de interesses.....	16
9.2	Conflito de interesses de membro do Órgão de Administração.....	17
9.3	Conflito de interesses de membro do Conselho Fiscal.....	18
9.4	Conflito de interesses nos órgãos de estrutura.....	18
10.	Divulgação dos conflitos de interesses.....	19
11.	Registo e reporte de situações de conflitos de interesses.....	19
12.	Cumprimento.....	20
ANEXO I -	Exemplos de situações geradoras ou potenciadoras de conflitos de interesses....	21
ANEXO II	Exemplos de potenciais conflitos de interesses significativos.....	23

1. Introdução

O quadro legal e regulamentar vigente em Portugal, em linha com as Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) sobre governação interna das instituições (EBA/GL/2017/11) e com os princípios de corporate governance do Basel Committee on Banking Supervision (BCBS), inclui entre os deveres de conduta associados à prestação de serviços bancários, a necessidade de as instituições de crédito adotarem regras que permitam a prevenção, identificação e a gestão de conflitos de interesses reais ou potenciais.

Tais regras estabelecem, designadamente, que nas relações com os Clientes e com terceiros, as instituições de crédito devem proceder com diligência, neutralidade, lealdade e discrição, no respeito consciencioso dos interesses de todos os Clientes em geral.

Em conformidade, os sistemas de governo adotados pelas instituições devem garantir que a respetiva estrutura organizacional assenta numa definição coerente, clara e objetiva das competências e responsabilidades de cada unidade de estrutura, contemplando uma adequada segregação de funções potencialmente conflitantes ou procedimentos alternativos de controlo que evitem ou reduzam ao máximo o risco de ocorrência de conflitos de interesses, quando seja inexequível a total segregação de funções potencialmente conflitantes.

A presente Política de Conflitos de Interesses (doravante “Política”) tem como propósito dar indicações sobre as relações/transações, atividades/serviços, funções ou situações mais suscetíveis de originar conflitos de interesses (não sendo exaustiva na medida em que não é possível tipificar todas as situações de conflitos de interesses) e indicar como estes conflitos devem ser evitados ou geridos, garantindo o cumprimento dos princípios do Código de Conduta, bem como os requisitos legais.

1.1 Responsabilidades no âmbito da política

O primeiro responsável pelo Modelo de Gestão de Conflitos de Interesses plasmado na Política é o Conselho de Administração da SOFID, compreendendo no seu papel as seguintes funções fundamentais:

- Definir, aprovar e rever a Política e o Modelo de Gestão de Conflitos de Interesses garantindo o seu alinhamento com a estratégia de negócio, os objetivos, a cultura e os valores da SOFID, bem como com a regulamentação e recomendações das entidades reguladoras em matéria de conflitos de interesse.

- Assegurar a implementação de um processo de identificação e gestão de conflitos de interesses que seja eficaz na prevenção ou mitigação de riscos de conflitos de interesses e conforme aos princípios orientadores da Política.
- Definir e aprovar o modelo de governo interno e a estrutura organizativa da SOFID tendo presente a prevenção de conflitos de interesses que possam influenciar negativamente a gestão sã e prudente.
- Supervisionar a aplicação e a eficácia da Política, designadamente assegurando que o sistema de controlo interno tem mecanismos e controlos adequados e eficazes para permitir uma tempestiva prevenção ou identificação e gestão de conflitos de interesses.
- Assegurar às funções de controlo responsáveis por monitorizar a aplicação e eficácia da Política os meios necessários para desempenharem com eficiência e independência as suas atribuições nesta matéria.
- Analisar os resultados das ações de monitorização, de processos de avaliação da Política ou quaisquer outros riscos ou situações relativas a conflitos de interesses que lhe sejam reportados pelas funções de controlo interno, adotando as medidas corretivas necessárias sempre que essas medidas não tenham já sido adotadas pelos órgãos de gestão da SOFID.
- Promover uma cultura de prevenção de situações de conflitos de interesses e de responsabilização (“accountability”) de todos os Colaboradores pela mitigação dessas situações, particularmente aquelas em que os seus interesses pessoais possam estar envolvidos.

1.2 Revisão e atualização da política

A revisão da presente Política deve ser promovida pela Função de Compliance da SOFID numa base regular, por forma a garantir que se mantém atual e apropriada ao cumprimento do seu propósito e que se encontra adequada ao contexto interno e externo da instituição.

Sempre que se afigure necessária, a atualização da Política poderá ocorrer de forma intercalar, nomeadamente por força da entrada em vigor de novos requisitos legais.

A Política foi elaborada em conformidade com os princípios e requisitos constantes do RGICSF¹, do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, das Orientações da EBA sobre a governação interna das instituições (EBA/GL/2017/11), e das Orientações do BCBS sobre Governo das Sociedades para bancos (julho de 2015), pelo que deverá ser interpretada à luz destes normativos, bem como do Código de Conduta.

1.3 Divulgação da política

A Política terá de ser integralmente comunicada e disponibilizada em permanência a todos os colaboradores (vide ponto 2.3 da Política), podendo igualmente ser publicada no sítio da Internet da SOFID, ainda que de forma sumária.

1.4 Consequências do incumprimento da política

A SOFID prossegue uma política de tolerância zero em relação a qualquer conduta que constitua um incumprimento das regras em matéria de conflitos de interesses, ainda que praticada a título negligente, pelo que o incumprimento da Política bem como de quaisquer normativos internos que a concretizem pelos Colaboradores, membros dos Órgãos Sociais e dos Órgãos de Estrutura poderá ser objeto de instauração de procedimento disciplinar, sem prejuízo da eventual responsabilidade criminal a que haja lugar.

Em especial devem os colaboradores e membros dos Órgãos Sociais ter presente que a omissão do dever de comunicação prévia de situações de conflitos de interesses, o incumprimento do dever de se abster de intervir, decidir ou participar em decisão em situação de conflito de interesses ou o facto de solicitarem ou aceitarem, para si ou para terceiro consigo relacionado, vantagem patrimonial ou não patrimonial, constitui falta grave para efeitos disciplinares.

2. Definições

Para efeito da presente Política de Gestão de Conflitos de Interesses (“Política”), consideram-se as seguintes definições:

¹ Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras

2.1 Conflito de interesses

Considera-se que existe conflito de interesses sempre que o exercício imparcial e objetivo das funções por parte de uma Entidade, dos seus Órgãos Sociais e dos Órgãos de Estrutura ou dos seus Colaboradores se encontre comprometido por motivos de interesse económico, familiares, afetivos, políticos ou por qualquer outro motivo de comunhão de interesses atual ou passado que possa interferir, ou ser suscetíveis de interferir, com os deveres de lealdade, diligência, neutralidade, independência de espírito e respeito criterioso dos interesses que lhe são confiados.

Os conflitos de interesses podem resultar de situações entre:

- a) A SOFID e os Clientes;
- b) A SOFID e os acionistas;
- c) A SOFID e os fornecedores;
- d) Os Colaboradores e os Clientes;
- e) Os Clientes entre si;
- f) Dois ou mais Clientes aos quais a SOFID preste o mesmo serviço;
- g) Fornecedores e parceiros comerciais e os Colaboradores;
- h) Colaboradores e a SOFID.

A mera divergência de interesses não é, por si só, suscetível de configurar conflito de interesses, já que as partes os acomodam através de negociação, das regras de mercado e da aplicação das disposições contratuais e legais da sua atividade.

Ao invés, numa situação de conflito de interesses identificada no exercício da sua atividade, verifica-se a existência de um interesse próprio que pode influenciar, ou ser suscetível de influenciar, o desempenho imparcial das funções e o cumprimento dos deveres de conduta profissional.

Os conflitos de interesses podem surgir no quadro da prestação de quaisquer serviços, ou, ser causados pelo recebimento de incentivos de terceiros.

Os conflitos de interesses podem, também, ocorrer ao nível pessoal ou institucional, resultando de conflitos entre os interesses da SOFID e os interesses privados dos Colaboradores ou das

diversas atividades e funções desenvolvidas pelos vários órgãos da estrutura da SOFID, ou do relacionamento com partes interessadas externas.

2.2 Clientes

Consideram-se todos (i) os clientes atuais da SOFID; (ii) os potenciais clientes; e (iii) os clientes que terminaram a sua relação de negócio com a SOFID, mas em relação aos quais esta ainda se mantém vinculada por obrigações legais ou outras de idêntica natureza.

2.3 Colaboradores

São os membros dos órgãos sociais, os trabalhadores, os estagiários e os mandatários, a título permanente ou ocasional, independentemente da natureza do seu vínculo à SOFID.

2.4 Interesses próprios

Quaisquer vantagens ou benefícios para a instituição, o Colaborador, cônjuge ou equiparado, parentes e afins, até ao 4.º grau, pessoa com quem tenha estreita relação, bem como para sociedades ou outros entes coletivos em que aqueles detenham direta ou indiretamente, qualquer participação social ou interesse financeiro, profissional ou político, passado ou presente, que possam interferir com os deveres de lealdade, diligência, neutralidade e independência de espírito que se impõem à SOFID, e aos seus Colaboradores, no âmbito da sua atividade profissional nesta Instituição, bem como com o respeito criterioso dos interesses que lhes são confiados.

2.5 Pessoas com estreita relação

Pessoas com quem o Colaborador teve ou mantém ligação próxima, profissional ou pessoal.

2.6 Materialidade dos Interesses

Participação correspondente a 1% do capital social ou dos direitos de voto, influência significativa na gestão da entidade, exercício de funções de órgãos diretivos e/ou de gestão de sociedades ou outros entes coletivos, bem como qualquer interesse que tenha impacte, mesmo que potencial, na reputação da SOFID.

A avaliação das situações de potenciais conflitos de interesse será baseada no risco material e reputacional das mesmas.

No anexo II a esta política são apresentados exemplos de potenciais conflitos de interesses considerados como sendo significativos.

2.7 Fornecedor

Qualquer prestador de bens e/ou serviços, a título permanente ou ocasional, independentemente da natureza do vínculo à SOFID.

2.8 Partes Relacionadas

Entidades ou pessoas com quem a SOFID tem especiais relações comerciais, acionistas ou outras. Para efeitos da presente Política, considera-se que existe este tipo de relação especial, nomeadamente, quando:

- a) Uma parte, direta ou indiretamente, for controlada por ou estiver sob controlo comum da SOFID;
- b) Uma parte, direta ou indiretamente, tiver um interesse na SOFID que lhe confira influência significativa sobre a mesma, participando nas suas decisões sobre as políticas financeira e operacional;
- c) A parte for membro dos órgãos de administração e de fiscalização da SOFID;
- d) A parte for membro próximo da família (e.g. cônjuge ou pessoa com relação análoga, filhos, dependentes) de qualquer indivíduo abrangido pelas alíneas anteriores;
- e) A parte for uma entidade sobre a qual qualquer indivíduo referido nas alíneas c) e d) exerce controlo, controlo conjunto ou influência significativa, ou que possui, direta ou indiretamente, um significativo poder de voto.

2.9 Interesse Político

Existe quando o Colaborador (na aceção do ponto 2.3), ou alguma das pessoas identificadas no ponto 2.4., detém um cargo de natureza política. A gravidade do conflito de interesses depende do facto de existirem, ou não, poderes ou obrigações específicas inerentes à função política que impeçam o Colaborador de atuar no interesse da SOFID.

2.10 Interesse Pessoal

Existe quando o Colaborador (na aceção do ponto 2.3) tem uma relação pessoal estreita com os clientes ou a contraparte no negócio que subjaz ao conflito de interesses; o Colaborador é parte num processo judicial contra Clientes ou a referida contraparte.

2.11 Interesse Financeiro

Existe quando o Colaborador, ou alguma das pessoas identificadas no ponto 2.4., tem interesse financeiro considerável ou uma obrigação financeira considerável perante pessoa ou entidade que é parte na eventual situação de conflito de interesses.

2.12 Interesse Profissional

Existe quando o Colaborador, ou alguma das pessoas identificadas no ponto 2.4., exerce ao mesmo tempo um cargo de gestão ou é membro do pessoal de primeira linha de reporte em entidade que é parte na eventual situação de conflito de interesses. Existe também quando o Colaborador, ou pessoa com quem tenha relação pessoal estreita, tem uma relação comercial significativa com a contraparte do negócio subjacente à eventual situação de conflito de interesses.

2.13 Interesse Passado e Presente

Considera-se como sendo relevantes para o conceito de interesse político, pessoal, financeiro ou profissional os interesses existentes atualmente e durante os dois últimos anos.

2.14 Independência de Espírito

Não existência de conflitos de interesse que possam colocar em causa o desempenho de funções de forma independente e objetiva.

3. Objeto

A presente Política estabelece os princípios de atuação, as normas de conduta profissional a observar pela SOFID e/ou pelos seus Colaboradores no exercício das respetivas atividades e/ou funções, as medidas de carácter organizativo e os procedimentos necessários para assegurar uma adequada prevenção e gestão eficaz dos eventuais conflitos de interesses, reais ou

potenciais, sem prejuízo da sua aplicação supletiva relativamente às matérias com regulamentação específica.

4. Âmbito de aplicação

A Política é aplicada a todos os Colaboradores, na aceção do ponto 2.3, no exercício das respetivas funções.

5. Áreas de atividade mais expostas à ocorrência de conflitos de interesses

As situações de conflitos de interesses, cuja indicação meramente exemplificativa consta do Anexo I (“Exemplos de situações geradoras ou potenciadoras de conflitos de interesses”), podem ocorrer em quaisquer órgãos da estrutura da SOFID, considerando-se como áreas e/ou atividades mais expostas as seguintes:

- Concessão de Crédito;
- Gestão e aquisição (a fornecedores) de bens e serviços;
- Serviços jurídicos;
- Gestão dos sistemas de informação;
- Gestão de auditorias e do sistema de controlo interno;

6. Declaração de princípios

A SOFID conduz a sua atividade de acordo com o princípio de uma justa gestão dos conflitos de interesses que possam eventualmente ocorrer.

7. Princípios de atuação

7.1 Acesso a Informação

Os Colaboradores não podem ter acesso à informação nem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa operações, contratos ou outros atos em que sejam direta ou indiretamente interessados os próprios, os seus cônjuges, parentes e afins,

da linha reta e até ao quarto grau da linha colateral, ou pessoas que com eles vivam em união de facto ou economia comum, pessoas com estreita relação ou ainda sociedades ou outros entes coletivos em que aqueles detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse na aceção dos pontos 2.4 a 2.6.

i) Se, inadvertidamente, um Colaborador tiver acesso a informação relativa a operações, contratos ou outros atos em que esteja em conflito de interesses potencial ou real, deve de imediato pedir escusa e remeter o assunto ao seu superior hierárquico ou, tratando-se de membro do órgão de Administração, ao Presidente do Conselho de Administração.

ii) A identificação do conflito de interesses e as medidas mitigadoras adotadas, designadamente a não partilha de informação com o Colaborador, a sua não participação em reuniões para apreciação ou decisão da operação, ficarão expressos em todos os suportes digitais ou processos físicos, bem como nas atas deliberativas de órgãos colegiais.

7.2 Conflitos de interesses, na sua relação com os Clientes

Em matéria de conflitos de interesses, na sua relação com os Clientes, a SOFID observa os princípios da transparência, da igualdade e da prevalência dos interesses do Cliente, tanto em relação aos seus próprios interesses, bem como aos interesses dos seus Colaboradores.

i) Assim, no desenvolvimento das suas atividades, assumem especial relevância:

- A conformidade com as leis e regulamentos;
- A prestação de informação clara, atual e completa aos Clientes;
- A integridade e diligência na prestação dos serviços e na relação com os Clientes;
- A proteção dos interesses dos Clientes e o seu tratamento igualitário.

ii) Na prossecução destes princípios, os Colaboradores devem exercer as suas funções com rigor e responsabilidade pessoal, assegurando a transparência e segurança da informação, tendo em consideração os interesses dos Clientes.

7.3 Conhecimento de factos geradores de Conflito de interesse

Os Colaboradores que tenham conhecimento de indícios ou factos suscetíveis de gerar conflitos de interesses devem agir de imediato, no sentido de obviar à sua verificação.

Os Colaboradores devem comunicar, à sua hierarquia, sempre que se verifique uma situação de conflito de interesses, a fim de o conflito ser dirimido ou mitigado, devendo a hierarquia reportar nos termos previstos no ponto 11 – registo, as situações de conflitos de interesses.

8. Prevenção de conflitos de interesses

8.1 Meios

Cabe à Administração da SOFID assegurar a existência de estruturas e meios adequados para prevenir as situações de conflitos de interesses.

A prevenção de conflitos de interesses na SOFID assenta nos seguintes princípios e deveres.

8.2 Confidencialidade

Princípio da confidencialidade da informação dos Clientes, baseada na adoção de regras de acesso restrito à mesma por Colaboradores, em função do conhecimento necessário à cabal execução das funções atribuídas e das operações que lhe são confiadas pelos Clientes (“need to know basis”) e no cumprimento da legislação em vigor sobre esta matéria.

8.3 Segregação de funções

Princípio da segregação de funções, assente numa atuação profissional independente e/ou autónoma e na separação funcional e/ou física entre áreas de negócio e de suporte ou entre atividades/tarefas operacionais e de controlo, a saber:

- i) Da distribuição de pelouros pelos membros do Órgão de Administração não pode resultar a acumulação de responsabilidades que possam comprometer a sua independência de espírito ou originar situações de conflito de interesses. Em especial, os Administradores com pelouros de áreas tomadoras de risco não podem ser simultaneamente responsáveis por funções de controlo interno (Auditoria Interna, Gestão de Risco e Compliance).
- ii) Da referida distribuição de pelouros não deve ainda resultar a acumulação por um Administrador de responsabilidades simultâneas sobre a função de Auditoria Interna e as restantes funções de controlo interno (Gestão de Risco e Compliance).

8.4 Interesse próprio

Os Colaboradores devem abster-se de apreciar ou intervir no processo de tomada de decisão relativo à gestão de situações de conflito de interesses, operações, contratos ou outros atos em que sejam direta ou indiretamente interessados os próprios, os cônjuges ou equiparados, parentes e afins, até ao 4.º grau, bem como sociedades ou outros entes coletivos em que eles detenham, direta ou indiretamente, qualquer participação social ou interesse;

8.5 Impedimentos

Períodos de impedimento - o Colaborador, na aceção do ponto 2.3., está impedido de ter acesso à informação, intervir na apreciação, negociação ou decisão sobre:

- i) A prestação de serviços ou fornecimentos à SOFID por pessoas singulares ou coletivas que tenham tido nos últimos 2 anos algum tipo de relação societária ou laboral com o Colaborador, ou indireta, com cônjuge, unido de facto, parente ou afim até 4.º grau, ou seja, uma sociedade direta ou indiretamente dominada por alguma ou algumas daquelas pessoas.
- ii) A prestação de serviços ou fornecimentos à SOFID por futuras entidades patronais ou sociedades para que tenha sido convidado para membro de órgão social, a partir da data em que seja aceite a proposta de trabalho ou o mandato, ainda que não formalmente, ou comunicada à SOFID;
- iii) Qualquer operação de crédito, aquisição ou venda de ativos por futuras entidades patronais ou sociedades para que tenha sido convidado para ser membro de órgão social, a partir da data em que seja aceite a proposta de trabalho ou o mandato, ainda que não formalmente, ou comunicada à SOFID;

8.5.1 Liberalidades, ofertas Institucionais e hospitalidades

Recebimento e aceitação

Por forma a garantir a inexistência de situações geradores de Conflitos de Interesses no âmbito do exercício das atividades desenvolvidas, a SOFID estabelece as seguintes regras relativamente ao recebimento e aceitação, por parte dos seus Colaboradores:

- i) Os colaboradores, na aceção do ponto 2.3, não estão autorizados a aceitar, em benefício próprio ou de terceiros, ofertas e outros benefícios ou recompensas de algum modo

relacionadas com as funções exercidas, devendo as mesmas ser recusadas e devolvidas, com exceção do previsto no número seguinte;

- ii). A título excepcional os colaboradores poderão aceitar ofertas e outros benefícios ou recompensas de mera hospitalidade conformes com os usos sociais, desde que não constituam vantagem patrimonial ou não patrimonial relevante, e cujo valor não exceda €150,00;
- iii) Todas e quaisquer ofertas e outros benefícios ou recompensas, devem ser comunicadas de imediato, à função de compliance, para análise, decisão quanto à forma de atuação e correspondente registo.

8.5.2 Outras tipologias de impedimentos

- i) Os Colaboradores exercem funções na SOFID em regime de exclusividade, sem prejuízo de se permitir o exercício de funções ou atividades exteriores à SOFID, em situações em que não haja conflitos de interesses e seja preservada a independência, a neutralidade e a reputação da Instituição;
- ii) Os Colaboradores que pretendam exercer funções exteriores à SOFID devem comunicar antecipadamente aos Recursos Humanos o pretendido exercício de atividades externas para verificação da eventual existência de conflito de interesses ou de eventuais incompatibilidades, nomeadamente de natureza e horário, nos termos das regras internas. Os Colaboradores podem ser membros de instituições académicas, podendo, nomeadamente, dedicar-se a pesquisas, proferir conferências, redigir livros ou artigos de natureza técnico científica ou desenvolver outras atividades do mesmo teor.
- iii) Não colocação ou afetação de Colaboradores em Direção em que exerçam funções hierárquicas o cônjuge ou equiparado, parentes ou afins, até ao 4.º grau, desses Colaboradores;
- iv) A avaliação de desempenho e a apresentação de propostas de promoção e progressão na carreira profissional não podem ser conduzidas por cônjuge ou equiparado, parentes ou afins, até ao 4.º grau, do Colaborador.

8.6 Fiscalização

O Gabinete de Compliance exerce uma fiscalização regular do cumprimento dos procedimentos estabelecidos na presente política pelos Colaboradores da SOFID.

8.7 Remuneração

Não pode existir relação direta entre a remuneração dos Colaboradores da SOFID e a remuneração ou as receitas geradas pelas operações contratualizadas.

8.8 Procedimentos

A presente política assenta ainda na definição e implementação dos procedimentos e mecanismos de controlo necessários para permitir garantir e/ou salvaguardar:

- i) O controlo dos acessos aos sistemas de informação e a revisão periódica da respetiva política;
- ii) A segmentação/adequação da informação aos vários órgãos de estrutura, em função das respetivas necessidades;
- iii) O não envolvimento simultâneo ou sequencial do(s) mesmo(s) Colaborador(es) em diferentes atividades;
- iv) A identificação contínua, por parte de cada Direção/Órgão de estrutura, de eventuais conflitos de interesses que se coloquem no âmbito das respetivas funções e intervenção;
- v) A gestão de situações de conflitos de interesses com a intervenção conjunta de estruturas e/ou órgãos diferentes daqueles onde foram identificadas;
- vi) A intervenção das Direções/Órgãos de estrutura competentes para resolver ou mitigar as situações de conflitos de interesses;
- vii) O arquivo e a conservação, pelos períodos legalmente exigíveis, de toda a documentação relativa a conflitos de interesses identificados e geridos no desenvolvimento das atividades da SOFID.

9. Gestão de conflitos de interesses

Cabe à Administração da SOFID assegurar a existência de estruturas e meios adequados para identificação, prevenção e gestão dos conflitos de interesses.

9.1 Avaliação de riscos associados a conflitos de interesses

Os conflitos de interesses identificados deverão ser sujeitos a uma avaliação de riscos, com base em fatores quantitativos e qualitativos (Risk Assessment).

Aquando da receção de comunicações de situações que possam configurar conflitos de interesses, os casos devem ser analisados de acordo com critérios quantitativos e qualitativos de modo a determinar a materialidade do conflito e qual a resposta a dar ao mesmo. Neste exercício é importante analisar o risco inerente (intrínseco e não controlado) e o risco residual (implica a aplicação de um ou mais controlos que visam a redução da probabilidade de um evento e/ou do seu impacto, ou de ambos). A avaliação qualitativa e quantitativa do conflito de interesses é baseada fundamentalmente nos riscos que este é suscetível de gerar para a Entidade.

No quadro seguinte apresenta-se o enquadramento dos critérios quantitativos e qualitativos a considerar na avaliação de situações de conflitos de interesse.

CRITÉRIOS	Quantitativos	Caso o conflito seja suscetível de originar perdas financeiras para a SOFID, designadamente por força da aplicação por parte de Autoridade de Supervisão de sanções financeiras (coimas) ou outras com impacto financeiro (v.g. restrições ao negócio). O impacto financeiro também poderá resultar do conflito ter um impacto negativo em clientes ou outras entidades (v.g. fornecedores) que impliquem uma perda financeira para a SOFID (v.g. indemnizações, perda de oportunidades de negócio, etc...). O impacto na imagem/reputação da SOFID também deverá ser considerado do ponto de vista do seu impacto financeiro.	
	Qualitativos	Risco Regulatório	Caso o conflito constitua um incumprimento de normas legais ou regulamentares, sendo passível de consequências regulatórias.
		Risco de Governance	Caso o conflito se relacione com a violação de disposições relativas a delegação de competências, segregação de funções, desenho da estrutura organizativa ou outras matérias de governo interno.
		Risco de Conduta	Caso o conflito esteja relacionado com a conduta dos Colaboradores, podendo resultar no desrespeito de práticas instituídas, princípios éticos ou regras relacionadas com a prestação de serviços a clientes (v.g. transparência e confidencialidade, vendas agressivas, <i>misselling</i> , etc.). Deverá avaliar-se a gravidade da conduta, designadamente quanto à necessidade de ação disciplinar.
		Risco de Crime Financeiro	Caso o conflito esteja associado à prática de crimes financeiros, sendo que poderão estar em causa crimes de suborno, corrupção, apropriação indevida de ativos, entre outros.
		Risco Reputacional	Caso o conflito tenha impacto negativo na imagem/reputação da Entidade junto de clientes, reguladores, parceiros ou público em geral.

9.2 Conflito de interesses de membro do Órgão de Administração

As situações de conflito de interesse podem ser identificadas pelos próprios membros do Conselho de Administração ou pelas funções de Controlo Interno.

Em caso de conflito de interesses de membro do Órgão de Administração, compete ao Conselho de Administração, como um todo e sem a participação do membro em situação de conflito de interesses, avaliar a situação e adotar medidas a fim de que o mesmo seja dirimido ou mitigado.

As decisões deverão ser comunicadas ao Conselho Fiscal que tem legitimidade de as rever ou revogar.

O Conselho Fiscal deve comunicar ao Banco de Portugal, com conhecimento aos acionistas, todas as situações de conflito de interesses dos membros do órgão de administração quando conclua que as medidas mitigadoras são insuficientes ou que o conflito pode comprometer a independência e o desempenho do membro do órgão de Administração.

Nas situações em que os conflitos de interesses sejam comunicados pelos próprios membros do Conselho de Administração, a comunicação deve ser complementada com a transmissão aos restantes membros, de toda a informação relevante que seja do seu conhecimento, relativa à situação ou envolvimento subjacente ao conflito.

9.3 Conflito de interesses de membro do Conselho Fiscal

Em caso de conflito de interesses de membro do Conselho Fiscal compete ao Conselho Fiscal, como um todo e sem a participação do membro em situação de conflito de interesses, avaliar a situação e adotar medidas de atuação a fim de que o mesmo seja dirimido ou mitigado.

Ocorrendo uma situação de conflito de interesses do Presidente do Conselho Fiscal, deve a mesma ser comunicada aos restantes membros do Conselho Fiscal, a quem compete avaliar o conflito e estabelecer os procedimentos a adotar para o dirimir ou mitigar, com o apoio dos órgãos da SOFID, se julgado conveniente.

Ocorrendo uma situação de conflito de interesses de membro do Conselho Fiscal que não tenha sido objeto de medidas de mitigação adequadas, deve a mesma ser comunicada ao Banco de Portugal, com conhecimento aos acionistas.

9.4 Conflito de interesses nos órgãos de estrutura.

Aos responsáveis dos órgãos de estrutura compete a implementação dos procedimentos operacionais e dos mecanismos de controlo para suportar a gestão dos conflitos de interesses no âmbito da sua área de intervenção.

No caso de os órgãos terem dúvidas sobre a real existência do conflito de interesses ou sobre a gestão do concreto conflito de interesses ocorrido deve a respetiva resolução ou mitigação ser articulada com a Comissão Executiva, a quem deve ser dado conhecimento imediato.

10. Divulgação dos conflitos de interesses

Quando os mecanismos organizacionais e administrativos estabelecidos pela SOFID para prevenir ou gerir Conflitos de Interesses não sejam suficientes para assegurar, com um grau de certeza razoável, que serão evitados os riscos de os interesses dos Clientes serem prejudicados, a SOFID irá divulgar aos seus Clientes esses mesmos Conflitos de Interesses antes de concretizar qualquer operação em seu nome, informando-os da natureza genérica ou das fontes destes Conflitos de Interesses e das medidas adotadas para mitigar esses riscos.

11. Registo e reporte de situações de conflitos de interesses

O registo e o respetivo reporte à Administração são efetuados com base em declaração própria, a que se deve juntar a documentação obtida pelas Direções/Órgãos de estrutura, relativa às situações de conflito de interesses identificadas e geridas no âmbito das respetivas funções, bem como as medidas implementadas para a sua resolução e/ou mitigação.

Compete aos responsáveis dos órgãos de estrutura intervenientes na respetiva gestão manter o registo atualizado de todas as situações de conflitos de interesses ocorridas e geridas no seu âmbito, dando do mesmo conhecimento à Administração.

A Administração procede à análise das situações comunicadas e à avaliação da adequação das medidas implementadas, solicitando, quando necessário, parecer ou iniciativas adicionais a outras Direções, podendo fixar prazos para o efeito atendendo à natureza das matérias em causa.

Concluído o processo de análise das situações comunicadas, a Administração encaminha os processos para o Gabinete de Compliance a fim de ser assegurado o repositório de todas as situações de potenciais ou efetivos conflitos de interesse que lhe sejam comunicadas, promovendo a respetiva atualização.

A Administração remeterá as situações de conflitos de interesses que sejam suscetíveis de configurar infração disciplinar ou criminal ao Gabinete de Auditoria Interna (GAI) para averiguação.

O Gabinete de Compliance fará reporte semestral ao Conselho Fiscal dos casos registados de conflitos de interesses suscetíveis de configurar ilícitos de natureza disciplinar e/ou criminal, remetidos ao GAI para a competente averiguação.

12. Cumprimento

A presente Política é parte integrante do sistema de normas internas da SOFID e o seu não cumprimento pelos Colaboradores é suscetível de constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra-ordenacional ou criminal, a que possa dar lugar.

ANEXO I - Exemplos de situações geradoras ou potenciadoras de conflitos de interesses

A título meramente exemplificativo, podem ser consideradas situações de conflitos de interesses aquelas em que:

1. Os Colaboradores recebam quaisquer incentivos de natureza patrimonial não definidos em programa formal pela SOFID que possa influenciar ou condicionar o comportamento relativo à prestação do serviço ou ao exercício da atividade;
2. Os Colaboradores, na negociação de condições de produto, oferecem ou atribuem condições não standard (v.g. comissões, taxas e demais encargos) a Clientes, por força dos seus interesses próprios;
3. A SOFID e/ou os seus Colaboradores desenvolvem as mesmas atividades que os Clientes;
5. Os colaboradores intervenham em operações em que estejam em causa interesses próprios;
6. Os Colaboradores atribuem condições mais vantajosas de fornecimentos ou benefícios a Fornecedores, sejam ou não simultaneamente Clientes, por terem com eles relações de interesse próprio, com vista a obterem proveitos ou benefícios próprios;
7. Os Colaboradores decidem exposições, petições, reclamações ou situações potencialmente litigiosas em que estão envolvidos dois (ou mais) Clientes, com interesses conflitantes, sem que todos os interessados se pronunciem;
8. Os Colaboradores recusam dar razão aos Clientes, quando a SOFID tenha atuado em desconformidade com as normas legais, regulamentares e recomendatórias, bem como com as práticas comerciais aplicáveis à atividade, para evitar penalizações ou perdas;
9. Os Colaboradores concedem ou recusam dar razão a determinados Clientes em favor dos restantes, por ter com eles uma relação de interesses próprios;
10. Existir, por parte dos Colaboradores um interesse nos resultados decorrentes de um serviço prestado ao Cliente ou de uma operação realizada por conta do Cliente, que seja conflitante com o interesse do Cliente;

11. Os Colaboradores recebam ou venham a receber, de alguém que não o Cliente, um benefício relativo a um serviço a ele prestado, sob a forma de dinheiro, bens ou serviços, que não a comissão ou os honorários normais desse serviço;
12. A atribuição de pelouros a um membro do órgão de Administração que resulte na acumulação da responsabilidade por áreas comerciais e por funções de controlo interno pela mesma pessoa.

ANEXO II Exemplos de potenciais conflitos de interesses significativos

Categoria do Conflito	Grau e tipo de ligação
Pessoal	<p>O Colaborador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tem uma relação pessoal estreita com os clientes/a contraparte (incluindo membros dos órgãos sociais e acionistas com uma participação qualificada) do negócio que subjaz ao conflito de interesses; ▪ É parte num processo judicial contra os clientes/a contraparte do negócio que subjaz ao conflito de interesses; ▪ Tem negócios, a nível privado ou através de uma empresa, com os clientes/a contraparte do negócio que subjaz ao conflito de interesses; ▪ Recomendação de produtos ou serviços de um prestador de serviços externo com o qual um Colaborador tenha uma relação de proximidade.
Profissional	<p>O Colaborador ou alguma das pessoas identificadas no ponto 2.4:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Exerce ao mesmo tempo um cargo de gestão ou é membro do pessoal de primeira linha de reporte na contraparte do negócio que subjaz ao conflito de interesses; ▪ Tem uma relação comercial significativa com a contraparte do negócio que subjaz ao conflito de interesses.
Financeiro	<p>O Colaborador ou alguma das pessoas identificadas no ponto 2.4 tem um interesse financeiro considerável ou uma obrigação financeira considerável perante os clientes/a contraparte do negócio que subjaz ao conflito de interesses. São exemplos de interesses financeiros/obrigações financeiras: Participações acionistas, outros investimentos e empréstimos.</p>
Político	<p>O Colaborador ou alguma das pessoas identificadas no ponto 2.4 detém um cargo com influência política.</p> <p>Utilização do cargo na SOFID para influenciar a tomada de decisões em operações de que é beneficiária a entidade onde exerce o cargo político, o próprio partido, ou dirigentes desse partido, em condições mais favoráveis que as condições de mercado.</p>