



# Código de Ética e de Conduta

**2023**



# Código de Ética e de Conduta

Introdução.....	3
Capítulo I.....	3
Âmbito e Missão.....	3
Artigo 1.º Objeto .....	3
Artigo 2.º Aplicação .....	3
Artigo 3.º Objetivos.....	4
Artigo 4.º Missão.....	4
Capítulo II.....	5
Princípios de atuação.....	5
Artigo 5.º Princípios Gerais .....	5
Artigo 6.º Cumprimento da Lei, disposições regulamentares e de conduta.....	5
Artigo 8.º Atuação no exclusivo interesse dos Investidores.....	6
Artigo 9.º Livre de conflitos de interesses.....	6
Artigo 10.º Segredo Profissional e Confidencialidade.....	7
Artigo 11.º Honestidade e equidade.....	7
Artigo 12.º Competência, cuidado e diligência .....	8
Artigo 13.º Não Discriminação, Diversidade e Igualdade de Tratamento .....	9
Artigo 14.º Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho .....	10
Artigo 15.º Proibição de discriminação.....	11
Artigo 16.º Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação .....	11
Artigo 17.º Medida de ação positiva .....	12
Artigo 18.º Indemnização por ato discriminatório.....	12
Artigo 19.º Assédio, abuso ou tratamento inadequado .....	12
Capítulo III.....	13
Regras de conduta .....	13
Artigo 14.º Regras Gerais .....	13
Artigo 15.º Princípios de Anti Suborno e Anticorrupção .....	13
Artigo 16.º Conflito de interesses .....	14
Artigo 17.º Proteção do mercado .....	14
Artigo 18.º Branqueamento de capitais e corrupção.....	15
Artigo 19.º Responsabilidade ambiental, social e corporativa (ESG) .....	17
Artigo 20.º Canal de denúncias.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Capítulo IV.....	18
Publicidade, revisão e acompanhamento .....	18
Artigo 21.º Publicidade.....	18
Artigo 22.º Revisão .....	18

## Introdução

A **Insula Capital - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A.**, (adiante designada por “**Insula**”) é uma sociedade gestora de organismos de investimento coletivo (“SGOIC”) que tem por objeto a gestão de organismos de investimento imobiliário (“OII”) e de organismos de capital de risco (“OCR”), conjuntamente designados por “OIC”.

A Insula desenvolveu o presente Código de Ética e de Conduta (doravante designado por “Código”), enquanto eixo central no desenvolvimento da sua atividade, delineando a relação com os colaboradores e/ou prestadores de serviços e com a sociedade em geral, procurando beneficiar de uma estratégia e desenvolvimento baseados na ética, possibilitando vários benefícios, entre os quais a confiança e lealdade dos colaboradores, retenção de talento ou o reconhecimento externo de investidores/clientes (“Investidores”) e demais *stakeholders*.

Nesse sentido, foi desenvolvido o presente documento que pretende destacar os valores e princípios éticos que regem a sua conduta e que devem regular a atividade de todos os Colaboradores e membros dos seus órgãos sociais, acautelando-os nos respetivos Manuais de Procedimentos internos.

## Capítulo I

### Âmbito e Missão

#### Artigo 1.º Objeto

O presente Código de Ética e de Conduta procura sintetizar os valores, a missão, os princípios de atuação e as regras de conduta a observar no exercício da atividade da Insula, em qualquer situação.

#### Artigo 2.º Aplicação

1. O presente Código vincula os membros dos órgãos sociais da Insula, os seus colaboradores, estagiários, prestadores de serviços e/ou mandatários, a título permanente ou temporário (adiante os “Colaboradores”), sem prejuízo das normas legais ou regulamentares a que os mesmos, no exercício da sua atividade, estão sujeitos.

2. Todos os Colaboradores têm o dever de respeitar, cumprir e incentivar o cumprimento dos valores, princípios e normas constantes do presente Código nas relações entre si, com a Insula, com Investidores, entidades de supervisão e com quaisquer outras entidades externas, nomeadamente entidades depositárias, comercializadoras, peritos avaliadores e auditores dos OIC.
3. A Insula deverá igualmente promover que os seus fornecedores e prestadores de serviços exerçam a sua atividade por padrões de conduta e valores análogos aos estabelecidos neste Código.
4. Quaisquer infrações ao presente documento poderão ser alvo de ações disciplinares e sanções, nos termos da legislação aplicável.

### Artigo 3.º Objetivos

1. O Código de Ética e de Conduta tem como objetivos:
  - a. Consciencializar os Colaboradores para uma conduta ética e responsável no exercício das suas funções;
  - b. Definir e promover os valores, princípios e missão da Insula;
  - c. Assistir os Colaboradores na tomada de decisão face a dilemas éticos;
  - d. Estabelecer as melhores práticas por forma a reduzir a exposição a riscos na atuação e processo de tomada de decisão dos Colaboradores.

### Artigo 4.º Missão

Guiada por uma equipa dedicada que promove e desenvolve o investimento sustentável, adotando práticas responsáveis e visando um impacto positivo para a sociedade, a Insula tem como missão principal a valorização dos OIC sob gestão por conta dos Investidores, através de uma prudente seleção e gestão de ativos, privilegiando o equilíbrio entre a rentabilidade e o risco.

## Capítulo II

### Princípios de atuação

#### Artigo 5.º Princípios Gerais

1. A Insula está comprometida em realizar a sua atividade de acordo com as mais altas exigências legais e éticas e com elevados padrões de conduta profissional, tanto no interesse dos seus Investidores, como da comunidade em que está inserida e de todos aqueles que se relacionam, sob as mais diversas formas com a Insula.
2. A Insula tem os seguintes princípios de atuação:
  - a) Cumprimento Lei, disposições regulamentares e de conduta, incluindo as determinações das entidades de supervisão;
  - b) Atuação orientada pelos interesse dos Investidores;
  - c) Livre de conflitos de interesses;
  - d) Segredo Profissional e Confidencialidade;
  - e) Honestidade e equidade;
  - f) Competência, cuidado e diligência;
  - g) Não Discriminação, Diversidade e Igualdade de Tratamento;
  - h) Responsabilidade social.

#### Artigo 6.º Cumprimento da Lei, disposições regulamentares e de conduta

1. A Insula e todos os seus Colaboradores exercem a sua atividade com o máximo respeito pela Lei, regulamentação e quaisquer normas aplicáveis à atividade da Insula, em vigor em cada momento.
2. Os Colaboradores deverão abster-se de praticar qualquer conduta de natureza ilícita, criminosa ou que implique violação de normas legais ou internas, com o pretexto de agir a favor da Insula, independentemente do possível benefício económico gerado.
3. No desempenho das suas funções, os Colaboradores deverão atuar sempre de maneira lícita, ética e profissional, não comprometendo os princípios de atuação e a reputação da Insula em nenhuma situação.
4. Todas os Colaboradores deverão conhecer o presente Código, não podendo o seu desconhecimento ser invocado em nenhuma circunstância. Em caso de dúvidas sobre o

cumprimento das normas legais ou das normas internas, os Colaboradores devem consultar imediatamente o seu superior hierárquico ou o Departamento de Compliance da Insula.

5. Com o objetivo de facilitar o conhecimento da legislação em vigor e dos regulamentos internos e, assim garantir o seu bom cumprimento, a Insula realiza sempre que necessário, formações sobre as matérias que têm maior impacto no desenvolvimento da sua atividade junto dos seus Colaboradores.

## Artigo 7.º Atuação orientada pelo interesse dos Investidores

1. Os Colaboradores deverão tratar os Investidores de modo equitativo, abstendo-se de colocar os interesses de um grupo de Investidores acima dos interesses de qualquer outro grupo, atuando com honestidade, profissionalismo e de acordo com o princípio de não discriminação.
2. Na prestação de informações aos Investidores, direta ou indiretamente através de entidades devidamente autorizadas para o efeito, os Colaboradores asseguram, diligentemente e de boa-fé:
  - a) O cabal esclarecimento sobre as características dos produtos (OIC em comercialização) promovidos pela Insula, bem como da adequação dos mesmos à situação e às necessidades dos Investidores;
  - b) O fornecimento dos elementos necessários para uma tomada de decisão fundamentada, consciente e esclarecida;
  - c) A prestação a todo o momento de informação solicitada pelos Investidores nos termos da Lei.

## Artigo 8.º Livre de conflitos de interesses

Os Colaboradores devem evitar situações suscetíveis de potenciar conflitos de interesses entre:

- a) Os interesses da Insula e dos Investidores;
- b) Os interesses da Insula e os dos seus acionistas;
- c) Os interesses da Insula e os dos fornecedores/contrapartes (incluindo compradores, vendedores e arrendatários de ativos imobiliários);
- d) Os seus interesses pessoais e os dos Investidores;
- e) Os interesses dos Investidores entre si;
- f) Os interesses de dois ou mais investidores aos quais a Insula presta o mesmo serviço;
- g) Os seus interesses pessoais e os da Insula.

## Artigo 9.º Segredo Profissional e Confidencialidade

1. A confidencialidade da informação relativa aos Investidores, Colaboradores, membros dos órgãos sociais, fornecedores e acionistas, constitui o pilar fundamental sobre o qual assenta a relação de confiança em que se baseia a essência da atividade da Insula.
2. O acesso a informação que não seja estritamente exigida para o desempenho da atividade é totalmente proibido.
3. Os Colaboradores estão obrigados ao cumprimento dos deveres legais de segredo profissional, nos termos legais aplicáveis, não podendo revelar ou utilizar informações sobre factos ou elementos respeitantes à vida da Insula ou às relações desta com os OIC e seus Investidores cujo conhecimento lhes advenha exclusivamente do exercício das suas funções ou da prestação dos seus serviços, pautando a sua atuação por critérios de máxima diligência e estrita confidencialidade.
4. Os factos ou elementos das relações do Investidor com a Insula apenas podem ser revelados mediante autorização do Investidor, transmitida à Insula ou quando a lei a tal obrigue. Nestes termos, os Colaboradores devem guardar, proteger e preservar, sob rigoroso sigilo: a) Tudo o que respeite aos nomes e contas dos Investidores, aos movimentos de fundos e aos serviços prestados; b) Os factos ou elementos respeitantes à vida da Insula, incluindo a gestão de OIC (mas limitado a decisões, contratos, planos comerciais, bases de dados, propriedade intelectual, estratégias e *know-how*), designadamente os factos ou elementos não publicados ou divulgados pelos órgãos competentes da Insula); c) Qualquer facto ou elemento cujo conhecimento lhes advenha do desempenho das respetivas funções.
5. O dever de segredo profissional não cessa com o termo das funções ou dos serviços prestados.

## Artigo 10.º Honestidade e equidade

1. Os Colaboradores devem desenvolver a sua função de acordo com os mais elevados padrões de transparência, integridade e honestidade, designadamente:
  - a. Atuando de boa-fé e assegurando a lealdade para com os princípios e interesses da Insula;
  - b. Assegurando a transmissão de informações corretas, verdadeiras e completas aos Investidores;

- c. Cumprindo as suas obrigações de forma profissional, responsável, diligente e credível, procurando a excelência de desempenho, mesmo em circunstâncias difíceis.
2. A integridade e a transparência na comercialização de produtos e na prestação de serviços são elementos-chave para a Sociedade, para que estes se adequem às necessidades dos Clientes. Com o objetivo de que os Clientes compreendam as características dos produtos e serviços comercializados, a Insula utilizará uma linguagem clara, verdadeira, objetiva e simples na redação da documentação contratual destinada aos Clientes.

## Artigo 11.º Competência, cuidado e diligência

1. A atuação dos Colaboradores deve pautar-se pela lealdade para com a Insula e ser honesta, independente, isenta e não atender a interesses pessoais, devendo os Colaboradores desenvolver a sua atividade segundo elevados padrões de ética profissional, devendo, designadamente:
  - a. Garantir aos Investidores, superiores hierárquicos, colegas e às entidades de supervisão uma resposta em tempo útil, completa e rigorosa;
  - b. Adotar comportamentos que reforcem e mantenham a confiança dos Investidores na Insula, de forma a contribuir para o eficaz funcionamento e o bom nome e a boa imagem da Insula;
  - c. Exercer as suas funções com zelo, eficiência e responsabilidade, garantindo o cumprimento das instruções, o respeito pelos canais hierárquicos apropriados e a transparência no trato com todos os intervenientes;
  - d. Atuar de boa-fé, com responsabilidade e rigor, apresentando todos os factos e elementos com veracidade e respeito;
  - e. Ter em conta as expectativas dos Investidores e do público em geral relativamente à sua conduta, dentro de padrões éticos da Insula e dos que sejam genérica e socialmente aceites;
  - f. Aplicar e conservar eficazmente os recursos que lhes são disponibilizados, bem como adotar uma abordagem preventiva aos riscos ambientais, tal como implementar medidas de promoção de responsabilidade ambiental dos Colaboradores e de todos os parceiros da Insula;
  - g. Adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas da Insula e dos OII, a fim de permitir uma maior eficácia na gestão dos recursos disponíveis.



2. A Insula tem instituída uma função de gestão de reclamações de Clientes, responsável pelo tratamento e resolução das reclamações dos Clientes, independente das áreas comerciais e operacionais, e que sujeita os seus procedimentos às normas em vigor sobre a defesa do Cliente e o tratamento de reclamações, e aos valores e princípios estabelecidos neste Código. Este serviço terá como objetivo, entre outros, evitar os conflitos judiciais com os Clientes, aplicando para isso uma política de rigorosa observância dos relatórios dos serviços de reclamações das autoridades de supervisão.

## Artigo 12.º Não Discriminação, Diversidade e Igualdade de Tratamento

1. Para efeitos do presente Código, considera-se:
  - a. Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
  - b. Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
  - c. Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas, ao serviço do mesmo empregador, são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;
  - d. Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas, ao serviço do mesmo empregador, são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.
2. Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.
3. A Insula assume como um valor fundamental da sua atuação o respeito pela pessoa e sua dignidade, e subscreve integralmente a Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada pelas Nações Unidas em 1948 e os instrumentos dela derivados, especialmente o Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos de 1966, o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 1966, bem como a Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais de 1950.
4. A Insula e os Colaboradores devem assegurar e contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, em pleno respeito pelos direitos humanos universais nomeadamente pelas orientações políticas, religiosas, sexuais ou outras pertencentes à esfera íntima, abstendo-se de praticar qualquer tipo de assédio, nomeadamente de perturbar ou constranger outros Colaboradores, afetar a sua dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

5. A Insula e os Colaboradores abstêm-se de praticar qualquer tipo de discriminação, com base na etnia, sexo, identidade de género, orientação sexual, religião, cultura, nacionalidade, incapacidade, deficiência, orientação política ou ideológica, instrução, estado civil ou outros, aceitando e respeitando o direito à diferença, devendo promover o respeito e igualdade de tratamento entre todos os Colaboradores.
6. A Insula proíbe qualquer tipo de discriminação, como disposto no artigo 15º, assédio, abuso ou tratamento inadequado, como disposto no artigo 19º.
7. A Insula relacionar-se-á com as Pessoas Sujeitas e, em geral com qualquer pessoa que interaja com a Sociedade, de maneira justa, sem ter em consideração sexo, etnia, cor, nacionalidade, credo, religião, opinião política, filiação, idade, orientação sexual, identidade de género, estado civil, incapacidade, deficiência e demais situações protegidas por lei.
8. A Insula e os Colaboradores não podem contratar nem aceitar qualquer prestação de serviço, trabalho infantil, forçado ou escravo, devendo ainda assegurar um nível de remuneração digno pelo trabalho desenvolvido.

### Artigo 13.º Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1. O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.
2. O direito referido no número anterior respeita, designadamente:
  - a. A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer sector de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
  - b. A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
  - c. A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
  - d. A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.
3. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:
  - a. De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

- b. De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
4. A Insula obriga-se a afixar, em local apropriado e visível, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.
5. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

## Artigo 14.º Proibição de discriminação

1. A Insula obriga-se a não praticar qualquer discriminação e proíbe qualquer tipo de discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.
2. Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.
3. São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.
4. As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.
5. Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à Insula provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.
6. O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.
7. É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.
8. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 7.

## Artigo 15.º Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação

1. A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.
2. A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional

correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

3. O disposto nos números anteriores é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro fator de discriminação.
4. A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores que restrinja o acesso a emprego, atividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 15.º e dos previstos em lei específica decorrentes da proteção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

### Artigo 16.º Medida de ação positiva

1. Para os efeitos deste Código, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

### Artigo 17.º Indemnização por ato discriminatório

1. A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

### Artigo 18.º Assédio, abuso ou tratamento inadequado

1. Entende-se por assédio, abuso ou tratamento inadequado, o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho 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.
2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
3. À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.
4. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

## Capítulo III

### Regras de conduta

#### Artigo 19.º Regras Gerais

1. Os Colaboradores devem exercer as suas funções no estrito cumprimento das regras legais e regulamentares aplicáveis, bem como, no estrito cumprimento das instruções e regulamentos internos da Insula, devendo sempre conformar a sua atuação com as disposições legais mais exigentes.
2. Os Colaboradores devem respeitar, na sua conduta, os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, Declaração Universal dos Direitos Humanos e Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da OIT.

#### Artigo 20.º Princípios de Anti Suborno e Anticorrupção

1. É proibido aos Colaboradores, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, direta ou indiretamente, que não lhe seja devida.
2. É proibida qualquer forma de corrupção, fraude, branqueamento de capitais, suborno e extorsão.
3. Ficam excluídos dos números anteriores, desde que tal não comprometa o cumprimento dos deveres éticos, legais ou regulamentares dos Colaboradores, a aceitação de ofertas de valor reduzido socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes, por exemplo, ofertas em datas festivas ou a aceitação de ofertas promocionais de valor reduzido.
4. O incumprimento do disposto no presente artigo, para além de ser sujeito à aplicação das sanções disciplinares legalmente aplicáveis, poderá ainda estar a sujeito a responsabilidade penal, civil e/ou contraordenacional nos termos de legislação aplicável.
5. As Pessoas Sujeitas estão obrigadas a colaborar ativa e diligentemente com a Sociedade, seguindo as instruções que recebam da Assessoria Jurídica, na defesa dos interesses da Insula, perante qualquer instância judicial, administrativa ou arbitral.
6. Qualquer Pessoa Sujeita que receba uma notificação ou instrução para comparecer junto de um organismo judicial, administrativo e/ou arbitral, relacionada com as funções exercidas na Insula, deverá comunicar essa situação através dos circuitos estabelecidos nas normas internas da Insula, informando sempre o seu superior hierárquico e o Compliance.

## Artigo 21.º Conflito de interesses

1. Os Colaboradores abstêm-se de intervir nas transações ou processos de decisão relativas às operações em que sejam diretamente interessados. Os Colaboradores devem igualmente abstrair-se de intervir nas operações em que sejam interessados o seu cônjuge, ou que com o Colaborador viva em união de facto ou economia comum, ou quaisquer familiares em linha reta e até ao 2.º grau da linha colateral, ou com qualquer entidade em que estes detenham, direta ou indiretamente, qualquer interesse comercial ou de qualquer outra natureza.
2. Os Colaboradores abstêm-se de intervir em qualquer transação ou processo de decisão relativos às operações que possam comprometer o normal cumprimento das suas obrigações no exercício da sua função, devendo cumprir com as normas e políticas em vigor em matéria de conflito de interesses. No que respeita à atividade profissional, não é admissível que interesses pessoais se sobreponham aos interesses dos Clientes (relembrando que se incluiu neste conceito os Participantes dos Organismos de Investimento Coletivo Mobiliários e Imobiliários) ou aos interesses da Insula e dos seus Acionistas. As Pessoas Sujeitas não devem usar, em proveito próprio ou de terceiros, informação privilegiada de que disponham em resultado do exercício da sua atividade profissional ou que essa informação diga respeito, aconselhar outros para que as realizem, nem lhes transmitir o conteúdo da informação, a não ser que ocorra no estrito exercício da sua atividade profissional.
3. Os Colaboradores não podem exercer atividade exteriores à Insula, remuneradas ou não, que sejam incompatíveis com a sua função, devendo respeitar as normas e políticas em vigor em matéria de conflito de interesses.
4. A Insula dispõe de regulamentação interna, de cumprimento obrigatório, em matéria de prevenção de conflitos de interesses, em distintos âmbitos, e que devem ser considerados na sua especificidade e como desenvolvimento dos princípios gerais contidos neste ponto.

## Artigo 22.º Proteção do mercado

1. É proibido aos Colaboradores a divulgação de informações inexatas, falsas ou enganosas, bem como a realização de operações fictícias ou a participação em atuações ilícitas.
2. A Insula e os Colaboradores devem conformar a sua atuação de acordo com os princípios da concorrência leal e disponibilizar, a todo o tempo, informação fidedigna e transparente a todos os seus parceiros de negócio, nomeadamente com respeito pelas regras e costumes de mercado e pelos direitos de propriedade industrial e intelectual.

3. Enquanto responsável pelas bases de dados pessoais objeto de tratamento no âmbito da sua atividade, a Insula e os Colaboradores cumprirão integralmente os requisitos legais aplicáveis e ainda as obrigações que lhe caibam nos termos da legislação em vigor relativa a qualquer tratamento de Dados Pessoais.
4. A Insula apresenta garantias suficientes de execução de medidas técnicas e organizativas adequadas de forma que o tratamento de dados pessoais efetuado no âmbito da sua atividade satisfaça os requisitos constantes da legislação nacional e comunitária aplicável e assegure a defesa dos direitos do titular dos dados.

### Artigo 23.º Branqueamento de capitais e corrupção

1. Os Colaboradores da Insula estão obrigados ao cumprimento das regras legais, regulamentares e internas relativas ao combate do branqueamento de capitais e financiamento de terrorismo, devendo cumprir tais regras com zelo, discrição e diligência.
2. Os Colaboradores devem estar alerta para qualquer indício de corrupção, abstendo-se de praticar qualquer facto propiciador da mesma.
3. Os Colaboradores devem abster-se da prática de qualquer crime ou factos que possibilitem ou facilitem a prática de um crime por terceiros, designadamente:
  - a. O Colaborador que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão pratica um crime de corrupção punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
  - b. O Colaborador que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções ou fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, pratica um crime de peculato punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
  - c. O Colaborador que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, ou que por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem

patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, pratica um crime de Participação económica em negócio punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.

- d. O Colaborador que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, pratica um crime de Concussão punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
  - e. O Colaborador que, fora dos casos previstos nos números anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, pratica um crime de Abuso de poder punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
  - f. O Colaborador que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, pratica um crime de Prevaricação punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
  - g. O Colaborador, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, pratica um crime de Tráfico de influência punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
  - h. O Colaborador que converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal ou ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos, pratica um crime de Branqueamento punível com pena de prisão nos termos do Código Penal.
4. O Colaborador que pratique qualquer um dos factos descritos nos números anteriores, para além do eventual processo criminal, pode ser sujeito à aplicação de sanções disciplinares,



como sejam para além de sanções disciplinares que sejam legalmente aplicáveis, pode estar sujeito a um processo criminal.

5. Em caso de dúvidas sobre esta matéria, as Pessoas Sujeitas devem consultar imediatamente a respetiva hierarquia ou o responsável interno pela função de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento ao terrorismo (Compliance).

## Artigo 24.º Responsabilidade ambiental, social e de governo societário (ESG)

1. Para a Insula é primordial integrar nos seus objetivos, além do benefício económico, o respeito pelos direitos humanos, a igualdade de oportunidades e a proteção do ambiente. Deste modo, pretende-se maximizar a criação de valor partilhado por todos e criar relações prósperas, de longo prazo, baseadas na confiança e transparência.
2. A Insula é signatária de iniciativas internacionais, que atuam na área da sustentabilidade, como os Princípios para o Investimento Responsável das Nações Unidas - UNPRI, e outras propostas pelo BCSD Portugal. A adesão a estas iniciativas constitui um compromisso integral com a responsabilidade social e a sustentabilidade, e com a aplicação destes valores em toda a sua atividade.
3. A Insula contribuirá para a transição para uma economia baixa em emissões de carbono, sustentável e inclusiva.
4. A Insula participa em várias alianças e iniciativas, tanto nacionais como internacionais, cujo objetivo é o avanço conjunto nos temas de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa e no intercâmbio de boas práticas nestas matérias.
5. A Insula desenvolve ações que visam aumentar o impacto positivo do seu negócio e minimizar possíveis impactos negativos, bem como promover um futuro sustentável para a sociedade e o ambiente.
6. A atuação da Insula, em matéria ESG, está definida na sua Estratégia de Sustentabilidade 2030 ([LINK](#)) e na sua Política de Sustentabilidade. ([LINK](#))

## Capítulo IV

# Publicidade, revisão e acompanhamento

### Artigo 25.º Publicidade

O presente Código de Ética e de Conduta é disponibilizado aos Colaboradores através da intranet da Insula e no seu sítio da internet [www.insulacapital.pt](http://www.insulacapital.pt).

### Artigo 26.º Revisão

O Departamento de Compliance, enquanto responsável pelo Código de Conduta deverá rever a cada 3 (três) anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou estrutura orgânica ou societária da Insula que justifique a sua revisão, sendo tais alterações indicadas na tabela constante na parte final do presente Código de Ética e de Conduta.

### Código do Trabalho

Aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio e 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015 de 14 de abril e 120/2015 de 1 de setembro.