



POLÍTICA GLOBAL DE PREVENÇÃO E GESTÃO DE CONFLITOS DE
INTERESSES DO BANCO INTERATLÂNTICO, S.A.



Enquadramento

O BI está dotado de diversas normas internas relacionadas com a prevenção de conflitos de interesses ao nível dos colaboradores e ainda institucional e em matérias específicas, como a intermediação financeira.

Neste sentido, o BI dispõe de um normativo interno próprio intitulado Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses, sendo este normativo aplicável a todos os Colaboradores no exercício das respetivas funções.

De forma sumária, este normativo abrange as circunstâncias suscetíveis de originarem conflitos de interesses ao nível dos Colaboradores e da Instituição e estabelece, relativamente a tais conflitos, os procedimentos internos que devem ser adotados.

Objeto e Definições

A Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses (PGPGCI) estabelece os princípios de atuação, as normas de conduta profissional a observar pelo BI e/ou pelos 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.

1.1. Conflitos de interesses: sempre que no exercício das suas atividades e/ou funções o BI, e/ou os seus Colaboradores tenham interesses próprios que possam 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.

Ocorrem, ao nível da Instituição, entre:

- a) O BI e os Clientes;
- b) O BI e o acionista;
- c) O BI e os fornecedores ou outros parceiros comerciais;
- d) O BI e as partes relacionadas;
- e) Os Clientes entre si;
- f) Dois ou mais Clientes aos quais o BI presta o mesmo serviço;
- g) O BI e Colaboradores, incluindo membros dos órgãos sociais.

Ocorrem, ao nível dos Colaboradores, entre:

- h) Os Colaboradores e os Clientes;
- i) Colaboradores e Fornecedores ou outros parceiros comerciais;



j) Colaboradores e o BI.

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 atividade bancária.

Ao invés, numa situação de conflito de interesses identificada no exercício da atividade bancária, 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 a que o Colaborador está adstrito.

Os conflitos de interesses podem ocorrer ao nível pessoal ou institucional:

A nível pessoal quando resultam de conflitos entre os interesses do BI e os interesses próprios dos Colaboradores;

A nível institucional quando resultam das diversas atividades e funções desenvolvidas pelos vários Órgãos de Estrutura do BI, das diferentes Entidades do Grupo CGD ou do relacionamento com outras partes relacionadas do BI ou com partes interessadas externas, e ainda dos interesses dos diversos Clientes do BI. São ainda conflitos de interesse institucionais aqueles que resultem do relacionamento com entidades ou pessoas com quem o BI tem especiais relações comerciais, acionistas ou outras.

1.2. Clientes: consideram-se todos (i) os clientes atuais; (ii) os potenciais clientes (v.g., em relação aos quais o BI procura de forma individual iniciar uma relação contratual); e (iii) os clientes que terminaram a sua relação de negócio com o BI, mas em relação aos quais esta ainda se mantém vinculada por obrigações fiduciárias ou outras de idêntica natureza.

1.3. Colaboradores: são os membros dos órgãos sociais e da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, os trabalhadores, os estagiários e os mandatários, a título permanente ou ocasional, independentemente da natureza do seu vínculo ao BI.

1.4. Interesses próprios: quaisquer vantagens/benefícios para a instituição, o Colaborador, cônjuge ou equiparado, parentes e afins, até ao 4.º grau¹, 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 ao BI e aos

¹ Parentesco é o vínculo que une duas pessoas em consequência de uma delas descender de outra (linha reta) ou de ambas procederem de progenitor comum (linha colateral).

O parentesco em linha reta é o que liga pai e filho (1º grau), avô e neto (2º grau), bisavô e bisneto (3º grau), e assim sucessivamente.

O parentesco na linha colateral é o que liga os irmãos (2º grau), o tio e o sobrinho (3º grau), os primos diretos (4º grau), etc. A afinidade é o vínculo que liga cada um dos cônjuges aos parentes do outro, podendo dar-se na linha reta, ligando sogros e noras/genros, padrasto/madrasta e enteados, avós ou bisavós e netos ou bisnetos afins, ou na linha colateral, ligando cunhados, tios e sobrinhos afins, primos por afinidade.



Colaboradores no âmbito da sua atividade profissional nesta Instituição, bem como com o respeito criterioso dos interesses que lhes são confiados.

1.5. Pessoas com estreita relação: pessoas com quem o Colaborador teve ou mantém ligação próxima, profissional ou pessoal.

1.6. Contraparte: Clientes, Colaboradores e quaisquer pessoas singulares ou coletivas, com as quais o BI estabeleça relações contratuais ou de outra natureza, para o desenvolvimento das suas atividades, designadamente fornecedores, consultores ou outros prestadores de serviços ao BI, incluindo membros dos seus órgãos sociais e acionistas com participação qualificada no caso das pessoas coletivas.

1.7. 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 do BI.

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

1.8. Fornecedor: qualquer prestador de bens e/ou serviços, a título permanente ou ocasional, independentemente da natureza do vínculo ao BI.

1.9. Partes Relacionadas: as pessoas ou entidades cuja relação com a instituição lhes permita, potencialmente, influenciar a sua gestão, com o objetivo de conseguir um relacionamento comercial fora das condições normais de mercado, nos termos previstos na Política de Transações com Partes Relacionadas em vigor no BI.

1.10. Interesse Político: Existe quando o Colaborador, ou alguma das pessoas identificadas no ponto 1.4., detém um cargo com influência política elevada. A gravidade do conflito de interesses depende do facto de existirem, ou não, poderes ou obrigações específicos inerentes à função política que impeçam o Colaborador de atuar no interesse do BI.

1.11. Interesse Pessoal: Existe quando o Colaborador tem uma relação pessoal estreita com os Clientes ou a contraparte da relação que subjaz ao conflito de interesses e que não configure um conflito de interesses profissional, financeiro ou político nos termos da presente Política. Existe ainda quando o Colaborador é parte num processo judicial contra Clientes ou contra a referida contraparte.

1.12. Interesse Financeiro: Existe quando o Colaborador, ou alguma das pessoas identificadas no ponto 1.4., tem interesse financeiro considerável ou uma obrigação financeira considerável perante pessoa ou entidade que é parte na eventual situação de conflito de interesses. O carácter significativo depende do valor financeiro que o interesse ou obrigação representa para os recursos financeiros do Colaborador.



1.13. Interesse Profissional: Existe quando o Colaborador, ou alguma das pessoas identificadas no ponto 1.4., exerce ao mesmo tempo um cargo de administração ou fiscalização 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.

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

1.15. Independência de Espírito: Não existência de conflitos de interesse que possam colocar em causa o desempenho de funções de forma independente e objetiva².

Declaração de Princípios

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

Princípios de Atuação

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 1.4 a 1.6.

1 - 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.

2 - A identificação do conflito de interesses e as medidas mitigadoras adotadas, designadamente a não partilha de informação com o Colaborador e a sua não participação em reuniões para apreciação ou

² Aos membros dos órgãos de administração e fiscalização são aplicáveis requisitos de independência específicos, de acordo com a regulamentação em vigor (vide EBA/GL/2017/12, *Joint ESMA and EBA Guidelines on the Assessment of the Suitability of Members of the Management Body*).



decisão da operação ficarão expressos em todos os suportes digitais ou processos físicos, bem como nas atas deliberativas de órgãos colegiais.

3 - Tratando-se de membro do órgão de administração, o não acesso à informação não pode colocar em causa o exercício dos seus deveres de cuidado e de vigilância.

Em matéria de conflitos de interesses na sua relação com os Clientes, o BI observa os princípios da transparência e da igualdade e tem em consideração os interesses do Cliente, tanto em relação aos seus próprios interesses, aos das empresas com as quais se encontra em relação de domínio ou de grupo, bem como aos interesses dos seus Colaboradores.

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.

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.

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.

Nos 30 dias subsequente à sua eleição e sempre que se verifique uma nova situação, os Membros do Órgão de Administração devem comunicar as situações reais ou potenciais de conflito de interesses conforme definido em normativo interno próprio, nomeadamente a PGPCCI.

Os Diretores de primeira linha fazem idênticas comunicações aos Administradores com o respetivo Pelouro e ao Gabinete de Função *Compliance* nos 30 dias subsequentes à sua nomeação e sempre que se verifique uma nova situação.

Os restantes Colaboradores devem comunicar, sempre que se verifique uma situação de conflito de interesses, à sua hierarquia a fim de o conflito ser dirimido ou mitigado, devendo a hierarquia reportar ao Gabinete de Função *Compliance*.

Os Colaboradores devem ainda comunicar de imediato ao Gabinete de Função *Compliance* todas as ofertas, hospitalidades e outros benefícios ou recompensas que recebam e que, de algum modo, se relacionem com as funções exercidas no BI, para a correspondente análise, decisão e registo, nos termos do normativo interno aplicável.



Qualquer comunicação relativa a situações de real ou potencial conflito de interesses pode, em alternativa, ser dirigida ao Presidente Conselho Fiscal através do Sistema de Comunicação Interna de Práticas Irregulares, a quem compete a gestão.

Prevenção

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

A prevenção de conflitos de interesses no BI assenta nos seguintes princípios e deveres:

- 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;
- 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;
- 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, 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;
- Os Colaboradores devem abster-se de executar operações em que intervenham como ordenantes ou beneficiários, devendo tais operações ser executadas por outros Colaboradores que não os próprios, cônjuges ou equiparados, parentes ou afins, até ao 4.º grau;
- Períodos de impedimento – o Colaborador está impedido de ter acesso à informação, intervir na apreciação, negociação ou decisão sempre que estiverem em causa operações que envolvam, a prestação de serviços ou fornecimentos ao BI por antigas entidades patronais ou sociedades de que tenha sido titular de participação social ou membro de órgão social que tenha sido convidado para membro de órgão social. Os lapsos temporais a serem observados para cada uma das situações, encontram-se identificados em normativo interno.
- Carece de autorização do Conselho de Administração, devendo ser objeto de parecer prévio do Gabinete de Função *Compliance*, o estabelecimento de relação comercial com ex-Colaborador ou sociedade onde este participe enquanto membro de órgão social quando aquele tenha intervindo, no âmbito do seu vínculo com o BI, em operação objeto da relação (e.g. venda de créditos, negociação de dívidas), nos dois anos subsequentes à cessação do vínculo.
- Carece de autorização do Conselho de Administração, devendo ser objeto de parecer prévio do Gabinete de Função *Compliance*, a contratação de fornecimento ou prestação de serviços a ex-Colaborador ou a



sociedade onde este participe enquanto membro de órgão social ou titule participação no capital social nos dois anos subsequentes ao fim do vínculo laboral ou da titularidade;

- Os Colaboradores exercem funções no BI em regime de exclusividade, sem prejuízo de se permitir o exercício de funções ou actividades exteriores ao BI, nos termos do normativo interno aplicável, desde que seja preservada a independência, a neutralidade e a reputação da Instituição. As situações em se verifique a existência de um potencial conflito de interesses devem ser comunicadas ao GFC, nos termos do normativo interno, para respetiva análise e gestão;
- Os Colaboradores que pretendam exercer funções exteriores devem efetuar a respetiva comunicação ao BI, nos termos previstos no normativo interno aplicável, ponderará a eventual existência de conflito de interesses;
- Não colocação ou afetação de Colaboradores em/a OE ou Entidades CGD em que exerçam funções hierárquicas o cônjuge ou equiparado, parentes ou afins, até ao 4.º grau, desses Colaboradores;
- A avaliação de desempenho e a apresentação de propostas de promoção e progressão na carreira profissional não devem ser conduzidas por cônjuge ou equiparado, parentes ou afins, até ao 4.º grau, do Colaborador;
- Os contratos com fornecedores e entidades subcontratadas, salvo exceções devidamente autorizadas pelo Órgão de Administração, devem incluir a subscrição do anexo “Princípios Éticos e Boas Práticas Empresariais”, que inclui entre outros requisitos, a prevenção e gestão de conflitos de interesses, nomeadamente quando a entidade contratada prestar serviços a empresas concorrentes do BI, bem como aos seus *stakeholders*, clientes, colaboradores ou outros fornecedores do BI.

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

- O controlo sistemático dos acessos aos sistemas de informação e a revisão periódica da respetiva política;
- A segmentação/adequação da informação (“*chinese walls*”) aos vários OE, em função das respetivas necessidades;

§único: Dependendo da análise a efetuar pelo GFC e do risco identificado, poderão ser solicitados procedimentos de natureza equivalente aos fornecedores, consultores ou outros prestadores de serviços ao BI.

- O não envolvimento simultâneo ou sequencial dos mesmos Colaboradores em diferentes atividades;
- A identificação contínua, por parte de cada OE, de eventuais conflitos de interesses que se coloquem no âmbito das respetivas funções e intervenção;
- A gestão de situações de conflitos de interesses com a co-intervenção de estruturas e/ou órgãos diferentes daqueles onde foram identificadas;
- A intervenção dos OE competentes para resolver ou mitigar as situações de conflitos de interesses;



- 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 do BI;
- A identificação de quaisquer circunstâncias suscetíveis de originar conflitos de interesses nas sociedades que se encontrem em relação de domínio ou de grupo com o BI, decorrentes das respetivas estruturas e atividades.
- A adequada formação dos Colaboradores sobre o conteúdo da Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses de modo a garantir a compreensão respeitante às suas finalidades e procedimentos a adotar.

Gestão

Cabe à Administração do BI assegurar a existência de estruturas e meios adequados para identificação e gestão dos conflitos de interesses.

Em caso de conflito de interesses de membro do Órgão de Administração ou Fiscalização, o BI dispõe de mecanismos de identificação e mitigação do conflito, os quais estão descritos na PGPGCI. Estas medidas incluem a realização de um parecer pelo Gabinete de Função Compliance e a divulgação do conflito pelos demais órgãos de governo, para que tomem conhecimento e avaliem o impacto do conflito de interesses para o BI e ainda que equacionem eventuais medidas adicionais.

Em caso de conflitos de interesses entre Clientes do BI, o BI dá conhecimento aos Clientes, quando se revele adequado, de conflitos que estejam diretamente relacionados com os Clientes e implementa barreiras à informação. Quando o conflito seja entre Clientes e o BI, medidas idênticas serão tomadas, com as necessárias adaptações.

Aos Responsáveis dos OE compete a implementação dos procedimentos operacionais e dos mecanismos de controlo definidos para suportar a gestão dos conflitos de interesses no âmbito da sua área de intervenção.

Poderá ainda revelar-se adequada a adoção adicional de outras medidas de gestão, nomeadamente:

- Limitações específicas de acesso a informação sobre determinado tipo de produtos, serviços ou operações, subsequentes ao conhecimento dos factos disponíveis para gerir as situações de conflitos de interesses;
- Submissão à Administração das situações que configurem riscos, em especial de reputação, para apreciação e decisão;
- Recusa de tomada de decisão quando possa obstar à ocorrência de situações de conflito de interesses;
- Comunicação ao cliente, em suporte duradouro, sobre a natureza genérica (ou as fontes) do conflito de interesses, antes de prosseguir o relacionamento comercial ou de executar a operação, de modo a obter o seu consentimento.



Caso se verifiquem situações excecionais que impliquem a aplicação de medidas de mitigação especiais, cabe ao Gabinete de Função *Compliance* analisar a situação e propor essas medidas.

No caso de os OE 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 o Gabinete de Função *Compliance*, a quem deve ser dado conhecimento imediato.

Revisão e Cumprimento

A Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses será objeto de revisão anual ou sempre que se verifiquem alterações internas e/ou externas com impactos importantes sobre a mesma.

A PGP GCI é parte integrante do sistema de normas do BI e o seu não cumprimento pelos Colaboradores é suscetível de constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal, a que possa dar lugar.

A observância destas regras não exonera os Colaboradores do BI do conhecimento e do cumprimento das outras normas internas e das disposições legais e regulamentares aplicáveis, bem como dos princípios éticos observados pela Instituição.

O processo de gestão e prevenção de conflito de interesses é objeto de auditorias regulares e os respetivos relatórios são apreciados pelo Conselho Fiscal.



Anexo I – Exemplos de medidas de mitigação de conflitos de interesses

1. Numa operação de crédito com um familiar, o Colaborador não intervém no processo de apreciação e decisão, nem tem acesso à informação;
2. Um Colaborador é simultaneamente membro de um Órgão Social de uma empresa, o colaborador deve abster-se de intervir e apreciar em qualquer operação em que essa empresa.
3. Num concurso promovido pelo BI, em caso de participação de uma empresa de um familiar de um Colaborador do OE responsável pela contratação, aquele deve informar a sua hierarquia, abster-se de intervir e apreciar o processo e não ter acesso à informação.