



---

**POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO PARA A SELEÇÃO  
DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E  
FISCALIZAÇÃO DO BANCO INTERATLÂNTICO, S.A.**

---



## ÍNDICE

SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS.....	3
1. Objecto .....	3
2. Vigência.....	3
SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....	4
3. Âmbito Subjectivo .....	4
4. Âmbito.....	4
SECÇÃO III. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS DA POLÍTICA .....	4
5. Princípios Gerais e Objectivos .....	4
SECÇÃO IV. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO BANCO.....	5
6. Competência para Avaliação da Adequação dos Membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal .....	5
SECÇÃO V. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO BANCO .....	7
7. Requisitos Individuais de Adequação .....	7
8. Requisitos Colectivos de Adequação.....	15
9. OUTROS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO .....	16
SECÇÃO VI. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO .....	16
10. Procedimentos.....	16
SECÇÃO VII. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES.....	19
11. Regras sobre a Prevenção, Comunicação e Sanação de Situações de Conflitos de Interesses .....	19
SECÇÃO VIII. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS .....	19
12. REGISTO NO BCV .....	19
SECÇÃO IX. DESTITUIÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO .....	20
13. DESTITUIÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO .....	20
A- DESTITUIÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO .....	20
B - DESTITUIÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO.....	21
SECÇÃO X. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS .....	21
14. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONILIZADOS .....	21



SECÇÃO XI. REVISÃO E DIVULGAÇÃO .....	22
15. Revisão.....	22
16. Dever de Divulgação.....	22

## SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

### 1. OBJECTO

A presente Política de avaliação da adequação para a seleção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização ("Política") estabelece: (i) os princípios gerais e objetivos que lhe estão subjacentes; (ii) os responsáveis pela avaliação da adequação; (iii) os requisitos de adequação e critérios de avaliação; (iv) os procedimentos de avaliação da adequação à luz dos requisitos de adequação legalmente estabelecidos; (v) as regras sobre prevenção, comunicação e sanação de situações de conflitos de interesses e (vi) os meios de formação profissional disponibilizados pelo Banco Interatlântico, S.A. (BI) tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de competências.

A Política tem em consideração os seguintes normativos:

- a) O Código das Sociedades Comerciais de Cabo Verde, aprovado pelo Decreto- Legislativo n.º 2/2019, de 23 de Julho;
- b) O Aviso do Banco de Cabo Verde (BCV) n.º 1/2019, de 15 de julho de 2020;
- c) O Aviso do BCV n.º 4/2019, de 15 de julho de 2020;
- d) As Orientações Conjuntas da ESMA (ESMA 35-36-2319) e da EBA (EBA/GL/2021/06) sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais (adotadas em Portugal através da carta circular n.º CC/2021/00000058 do Banco de Portugal);
- e) A OS relativa à Prevenção do Branqueamento de Capitais e Combate ao Financiamento do Terrorismo;
- f) A Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses do BI;
- g) A política de diversidade, equidade e inclusão do BI.

### 2. VIGÊNCIA

A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua actualização e revisão.



## SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

### 3. ÂMBITO SUBJECTIVO

A presente Política é aplicável às seguintes pessoas:

- a) aos membros do Conselho de Administração do Banco, executivos e não executivos;
- b) aos membros do Conselho Fiscal do Banco, efectivos e suplentes.

### 4. ÂMBITO

A presente Política é aplicável aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do BI.

## SECÇÃO III. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS DA POLÍTICA

### 5. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJECTIVOS

- 5.1. A adequação dos órgãos de administração e fiscalização para as funções que lhes estão cometidas constitui um factor determinante na gestão sã e prudente das instituições de crédito, contribuindo para o bom funcionamento do sistema financeiro e a satisfação das legítimas expectativas das diversas partes interessadas, nomeadamente dos clientes, investidores, credores, accionistas e outras entidades.
- 5.2. A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e inicia-se com um processo de autoavaliação e visa garantir que os mesmos reúnem os requisitos de idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência e disponibilidade necessários e tem em consideração a natureza, a dimensão, a organização interna, a complexidade da atividade do BI e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.
- 5.3. A avaliação da adequação tem em conta as características individuais dos membros dos órgãos sociais, assim como a salvaguarda de condições subjacentes ao funcionamento destes órgãos enquanto entidades colegiais, designadamente a diversidade de qualificações e competências, a disponibilidade do conjunto dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, a diversidade e a promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nestes órgãos.
- 5.4. O órgão de administração deverá ser composto por membros cujas habilitações e antecedentes relativos à experiência profissional sejam diversificados e equilibrados, permitindo dispor dos conhecimentos adequados às actividades e estratégia do Banco e do Grupo CGD, designadamente nas áreas da banca de retalho e empresas, tesouraria, *assets and liability management* (ALM), risco, contabilidade, finanças, auditoria, operações e tecnologia, digital, economia, gestão, direito, marketing, supervisão e recursos humanos.



- 5.5. O órgão de administração deverá ter uma combinação de elementos mais seniores e mais jovens, de forma a assegurar a pluralidade de perspectivas e deverá integrar membros de proveniência geográfica diversa, para que a resposta aos desafios globais do Banco e do Grupo CGD seja reforçada.
- 5.6. Nas suas funções de avaliação da adequação de candidatos ao preenchimento de vagas nos órgãos de administração e de fiscalização, deverá a CNAR promover e assegurar que as propostas de candidatos valorizam os princípios e critérios de diversidade na composição dos órgãos sociais indicados nos pontos anteriores.
- 5.7. A identificação e selecção de candidatos a integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal deve assegurar o cumprimento da legislação aplicável e as determinações das autoridades de supervisão, quer do BI quer da Caixa Geral de Depósitos, S.A.
- 5.8. Tendo como objectivo garantir a todo o tempo a adequação dos seus órgãos de administração e fiscalização, o BI estabelece princípios e procedimentos neste âmbito, consubstanciados na presente Política.
- 5.9. Com vista a assegurar a continuidade da gestão do Banco e evitar a substituição de um número excessivo de membros em simultâneo deve ser implementado um plano de sucessão e recondução de membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

#### **SECÇÃO IV. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO BANCO**

6. **COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO  
E DO CONSELHO FISCAL**
  - 6.1. A avaliação da adequação das pessoas aptas para integrar o Conselho de Administração, a Comissão Executiva e o Conselho Fiscal cabe à CNAR, comissão especializada de apoio e aconselhamento ao Conselho de Administração, nos termos das competências que lhe são atribuídas e constam do Regulamento da própria Comissão.
  - 6.2. A CNAR será composta por 3 (três) a 6 (seis) membros independentes, nomeados pela Assembleia Geral, que designará igualmente o seu Presidente, **um membro independente**.
  - 6.3. Os membros da CNAR devem possuir as qualificações e experiência profissionais apropriadas ao exercício das suas funções e não poderão integrar a Comissão Executiva.
  - 6.4. Compete à CNAR, entre outras funções que serão definidas no respectivo Regulamento Interno, prestar apoio e aconselhamento:
    - a) no preenchimento das vagas ocorridas nos órgãos sociais do Banco e demais sociedades maioritariamente detidas pelo Banco;
    - b) na escolha dos Administradores a designar para a Comissão Executiva.



6.5. Nas suas funções de apoio ao preenchimento de vagas nos órgãos sociais e à nomeação dos Administradores Executivos, compete à CNAR:

- a) elaborar e actualizar o conjunto de qualificações, conhecimentos e experiência profissional requeridos para o desempenho das funções atribuídas aos membros dos diversos órgãos sociais e da Comissão Executiva;
- b) acompanhar o processo de selecção e nomeação dos quadros superiores do Banco e das entidades maioritariamente detidas pelo Banco, em ordem a dispor, em tempo oportuno, de uma base de recrutamento de futuros titulares de órgãos sociais e de Administradores Executivos;
- c) sempre que ocorra qualquer vaga em órgãos sociais ou na Comissão Executiva, identificar potenciais candidatos e elaborar parecer fundamentado relativamente a propostas que venham a ser apresentadas nesse contexto que correspondam aos perfis mais adequados encontrados para o preenchimento dessa vaga atendendo, entre outros critérios que julgue apropriados, às suas qualificações, conhecimentos e experiência profissional;
- d) assegurar que a política de avaliação da adequação contenha os mecanismos necessários a garantir o cumprimento da política de diversidade, bem como o aumento do número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os objectivos que nesse domínio sejam definidos;
- e) avaliar, sempre que entender oportuno, com periodicidade mínima anual, a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e, quando entender adequado, formular recomendações aos mesmos;
- f) avaliar, com periodicidade mínima anual, os conhecimentos, as competências, a experiência e o cumprimento dos deveres específicos inerentes à função desempenhada por cada um dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como aqueles órgãos no seu conjunto e comunicar-lhes os respectivos resultados;
- g) comunicar à Assembleia Geral o resultado da avaliação dos membros da Comissão Executiva para efeitos de ponderação e determinação da componente variável da respectiva remuneração.

6.6. No caso de algum membro da CNAR ser membro dos órgãos sociais do Banco e a fim de evitar potenciais conflitos de interesses ou situações susceptíveis de afectar a sua independência, a avaliação do mesmo é da responsabilidade dos restantes membros da CNAR.

6.7. A CNAR pode requerer ao Conselho de Administração, à Comissão Executiva ou a qualquer outra comissão especial do Conselho de Administração e a qualquer órgão de estrutura do Banco, toda a informação, documentação e assistência necessárias ao exercício das suas competências, bem como, recorrer a consultores externos, devendo assegurar que os serviços são prestados com independência e que os respectivos prestadores não serão contratados para a prestação de quaisquer outros serviços à própria sociedade ou a outras que com ela se encontrem em relação de domínio ou de grupo sem



autorização expressa desta Comissão, sem prejuízo da aplicação do estabelecido na Política Global de Conflito de Interesse.

- 6.8. A monitorização da adequação dos membros do órgão de administração e do Conselho Fiscal deve ser contínua, de modo a identificar, à luz de qualquer novo facto relevante, as situações em que deve ser realizada uma reavaliação específica da sua adequação. Deve ser realizada uma reavaliação específica, em particular nos casos seguintes:
- a) quando existirem preocupações relativas à adequação individual ou colectiva dos membros do órgão de administração;
  - b) caso se verifique um impacto material na idoneidade de um membro do órgão de administração, ou da instituição, incluindo os casos em que os membros não cumprem a política de conflito de interesses da instituição;
  - c) como parte da revisão dos mecanismos de governo interno pelo órgão de administração;
  - d) em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afectar materialmente a adequação dos membros do órgão de administração.

## **SECÇÃO V. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO BANCO**

### **7. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO**

#### **A. IDONEIDADE**

- 7.1. Em geral, considera-se que um membro do órgão de administração e fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos que sugiram o contrário, nem razões para ter dúvidas fundadas sobre a mesma.
- 7.2. Na avaliação da idoneidade será tido em conta o modo como a pessoa gera habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais ou exerce a profissão, em especial nos aspectos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, assim como a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações e ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.
- 7.3. A apreciação da idoneidade será efectuada com base em critérios de natureza objectiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções exercidas pelo interessado em cargos anteriores, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas. Nessa apreciação, serão tidos em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:



- a) indícios de que o membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;
- b) indícios de que, numa instituição em que o avaliado, à data dos factos em causa, exerceu funções de administração ou fiscalização ou era titular de participação qualificada, foi consumada ou tentada uma operação de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, na aceção da legislação aplicável em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, ou em que se verificou um risco acrescido de que tal pudesse acontecer;
- c) recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma actividade comercial, empresarial ou profissional, por autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, ou destituição do exercício de um cargo por entidade pública;
- d) as razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
- e) proibição, por autoridade judicial, autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, de agir na qualidade de administrador ou gerente de uma sociedade civil ou comercial ou de nela desempenhar funções;
- f) inclusão de menções de incumprimento na central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros regtos de natureza análoga, por parte da autoridade competente para o efeito;
- g) resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pela pessoa em causa ou em que esta tenha sido ou seja titular de uma participação qualificada, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência ou liquidação, assim como a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;
- h) insolvência pessoal, independentemente da respectiva qualificação;
- i) acções cíveis, processos administrativos ou processos criminais, grandes investimentos ou exposições e empréstimos contratados, bem como quaisquer outras circunstâncias que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira da pessoa em causa ou das entidades por si detidas ou geridas ou nas quais tenha uma participação significativa;
- j) o currículo profissional e potenciais conflitos de interesse, quando parte do percurso profissional tenha sido realizado em entidade relacionada directa ou indirectamente com a instituição financeira em causa, seja por via de participações financeiras ou de relações comerciais;
- k) quaisquer condenações ou acusações em curso por infracções penais, nomeadamente e sem prejuízo do princípio da presunção de inocência;



- i. infracções previstas nas normas que regem a actividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários e seguradora ou que regem os mercados de valores mobiliários ou os instrumentos financeiros ou meios de pagamento, incluindo a legislação em matéria de branqueamento de capitais, corrupção, manipulação de mercado ou abuso de informação privilegiada e usura;
  - ii. infracções por actos de desonestade, fraude ou crime financeiro;
  - iii. infracções fiscais cometidas directa ou indiretamente, nomeadamente através de regimes ilegais ou proibidos de arbitragem de dividendos;
  - iv. outras infracções previstas na legislação em matéria de sociedades, falência, insolvência ou protecção dos consumidores;
- I) outras evidências ou medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais devido ao incumprimento de disposições relevantes que regem a actividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora, ou qualquer das matérias referidas na alínea a), supra.
- 7.4. As investigações em curso devem ser tidas em conta caso resultem de processos judiciais ou administrativos ou de outras investigações regulamentares semelhantes, salvaguardando o respeito pelos direitos fundamentais.
- 7.5. As instituições e as autoridades competentes devem igualmente considerar outros relatórios adversos com informações relevantes, credíveis e fiáveis (por exemplo, no âmbito dos procedimentos de denúncia de irregularidades).
- 7.6. A avaliação da idoneidade deve considerar também o efeito cumulativo de incidentes menores na reputação do membro em causa.

## B. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

- 7.7. Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal devem demonstrar que possuem as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão do Banco, bem como com os riscos associados à actividade por este desenvolvida.
- 7.8. A formação e a experiência prévias devem possuir relevância suficiente para permitir aos titulares daqueles cargos compreender o funcionamento e a actividade do Banco, avaliar os riscos a que a mesmo se encontra exposto e analisar criticamente as decisões tomadas.
- 7.9. Em especial, os membros não executivos do Conselho de Administração e os membros do Conselho Fiscal devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam efectuar uma avaliação crítica das decisões tomadas pelo Conselho de Administração e fiscalizar eficazmente a função deste órgão.



- 7.10. A avaliação deste requisito não se deverá limitar ao grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa instituição de crédito ou outra empresa, devendo igualmente ser ponderada a experiência prática do membro em cargos anteriores, tendo em conta a natureza, dimensão e complexidade das actividades exercidas pelo Banco, bem como da função a exercer.
- 7.11. Assim, na avaliação da experiência de um membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, merecerá especial atenção, designadamente, a experiência teórica e prática em matéria de:
- mercados financeiros, em geral, e mercados bancários, em particular;
  - requisitos legais e enquadramento regulamentar;
  - planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição de crédito e da sua realização;
  - gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito, incluindo os riscos de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo, bem como os fatores de risco ambientais, de governação e sociais);
  - contabilidade e auditoria;
  - avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e da implementação de uma estrutura de governação, fiscalização e controlos eficazes;
  - interpretação da informação financeira de uma instituição de crédito, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas.
- 7.12. Os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal devem igualmente ter adquirido experiência prática e profissional suficiente em cargo de gestão durante um período suficientemente longo.
- 7.13. A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção:
- a natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;
  - o tempo de serviço;
  - a natureza e complexidade da actividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
  - o âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;
  - os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo sobre a actividade de uma instituição de crédito e a compreensão dos riscos a que as instituições de crédito estão expostas.
  - o número de colaboradores hierarquicamente dependentes.
- 7.14. Em particular, o órgão de administração deverá possuir bons conhecimentos, competências e experiência relevantes no que se refere à identificação e avaliação dos riscos de branqueamento



de capitais e financiamento do terrorismo, bem como às políticas, controlos e procedimentos em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo. Esta pessoa deve ter uma boa compreensão da medida em que o modelo de negócio da instituição o expõe aos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.

- 7.15. O membro do órgão de administração que seja identificado como responsável pelo acompanhamento das matérias de sustentabilidade, conforme previsto na Política de Sustentabilidade do BI, terá, adicionalmente, os conhecimentos, competências e experiência específicos que se mostrem necessários ao desenvolvimento das respetivas funções, designadamente quanto a riscos climáticos e ambientais, que podem ser adquiridos por formação disponibilizada pelo BI.
- 7.16. A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, sendo dada especial atenção ao nível e perfil de cursos académicos e à sua relação com serviços bancários e financeiros ou outros domínios pertinentes, considerando-se de um modo geral, que os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira, da engenharia, da tecnologia e dos métodos quantitativos estão relacionados com os serviços bancários e financeiros. Não obstante, a experiência académica não substitui a experiência prática bancária, que os membros deverão ter, de forma a respeitar os requisitos de adequação colectivos.
- 7.17. Considera-se igualmente relevante a experiência obtida no exercício de cargos de administração e gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.
- 7.18. Os membros do Conselho de Administração deverão cumprir o número mínimo de anos de experiência em instituições de crédito ou sociedades de dimensão significativa.
- 7.19. Os membros do órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização, e os membros do órgão de fiscalização deverão ser capazes de demonstrar que possuem, ou poderão vir a possuir (sem prejuízo dos requisitos legais quanto a membros do Conselho Fiscal), os conhecimentos técnicos necessários para que possam compreender suficientemente bem a actividade do Banco e os riscos a que este está exposto.

### C. INDEPENDÊNCIA

- 7.20. O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção e independência de espírito.

#### Independência de Espírito

- 7.21. A “independência de espírito” é um padrão de conduta que se revela sobretudo em discussões e tomadas de decisão no seio do órgão de administração, sendo exigível a cada membro do órgão de administração, independentemente de o mesmo ser ou não considerado “independente” nos termos



referidos abaixo. Todos os membros do órgão de administração devem desempenhar activamente as suas funções e ser capazes de tomar decisões e analisar situações de forma sólida, objectiva e independente durante o exercício das suas funções e responsabilidades.

- 7.22. Enquanto a “independência de espírito” é aplicável a todos os membros do órgão de administração, o princípio de “ser independente”, é exigido a certos membros do órgão de administração no exercício da sua função de fiscalização.
- 7.23. Para aferir a independência de espírito, deve ser avaliado se todos os membros do órgão de administração possuem:
  - a) as capacidades comportamentais necessárias, incluindo:
    - i. coragem, convicção e força para avaliar contestar desafiar efectivamente as decisões propostas por outros membros do órgão de administração;
    - ii. ser capaz de questionar os membros do órgão de administração no exercício das suas funções de gestão; e
    - iii. ser capaz de resistir ao “pensamento de grupo”.
  - b) conflitos de interesse que criem obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objectiva.

Ao avaliar as competências comportamentais de um membro, referidas na alínea a), deve ser tido em conta o seu comportamento passado e presente, em especial no Grupo CGD.

Ao avaliar a existência de conflitos de interesses referida na alínea b), as instituições devem identificar os conflitos de interesses reais ou potenciais, em conformidade com a Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses e avaliar a materialidade dos mesmos.

#### **Princípio de “ser independente”**

- 7.24. Por “ser independente” entende-se que um membro do órgão de administração na sua função de fiscalização não tem qualquer tipo de relação ou ligação presente ou passada com o Banco ou com entidades do Grupo CGD ou com os seus gestores que possa influenciar a sua capacidade de formular juízos objectivos e equilibrados e reduzir a sua capacidade de tomar decisões de forma independente. O facto de um membro do órgão de administração ser considerado “independente” não significa que lhe seja automaticamente atribuída a característica de “independência de espírito”, pois poderá não reunir as competências comportamentais necessárias.
- 7.25. O órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização deve ser composto por um número suficiente de membros independentes.
- 7.26. Os membros independentes devem desempenhar um papel fundamental na melhoria dos mecanismos de controlo, melhorando a fiscalização do processo de tomada de decisão ao nível da gestão e garantindo que:



- a) os interesses de todas as partes interessadas, são devidamente considerados nas discussões e tomadas de decisão do órgão de administração;
  - b) os processos de tomada de decisão não são dominados por nenhum indivíduo ou pequeno grupo de membros; e
  - c) os conflitos de interesses entre a instituição, as suas unidades de negócio, outras entidades incluídas no perímetro contabilístico da consolidação e partes interessadas externas, incluindo clientes, são adequadamente geridos.
- 7.27. Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações, actuais ou ocorridas nos últimos **dois** anos, susceptíveis de afectar a independência da pessoa em causa, nomeadamente:
- a) cargos que o interessado exerce ou tenha exercido no Banco, no Grupo CGD ou noutra instituição de crédito;
  - b) relações de parentesco ou análogas, bem como relações pessoais estreitas, profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal do Banco ou no âmbito do Grupo CGD;
  - c) processo judicial em que o interessado seja parte, que corra contra o Banco ou qualquer outra entidade do Grupo CGD;
  - d) exercício pelo interessado ou por pessoa com quem este mantenha relação pessoal estreita, ao mesmo tempo, de cargo de gestão ou de primeira linha de reporte no Banco Interatlântico, S.A., na CGD, suas filiais ou concorrentes;
  - e) relação comercial significativa do interessado, ou alguém com quem este tem uma relação pessoal estreita, com a CGD, suas filiais ou concorrentes a nível privado ou através de uma empresa;
  - f) interesse financeiro ou obrigação financeira considerável do interessado ou de pessoa com quem este tem uma relação pessoal estreita perante o Banco, entidade do Grupo CGD, um cliente ou concorrente, tais como investimentos ou empréstimos;
  - g) cargo de influência política elevada do interessado ou de pessoa com quem este tem uma relação pessoal estreita.
- 7.28. Não obstante as condições referidas em 7.27, ao abrigo do disposto no ponto 3 do Artigo 5º do Aviso 4/2019 do Banco de Cabo Verde (BCV), considera-se igualmente independente, a pessoa que não esteja associada a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade, nem se encontre em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de:
- a) ser titular ou atuar em nome ou por conta de titulares de participações qualificadas igual ou superior a 5% do capital da sociedade;
  - b) ter sido reeleita por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada;



- c) ter, nos últimos três anos, prestado serviços ou estabelecido relação comercial significativa com a sociedade ou com sociedade que com esta se encontre em relação de domínio ou de grupo, seja de forma direta ou enquanto sócio, administrador, gerente ou dirigente de pessoa coletiva;
  - d) ser beneficiária de remuneração paga pela sociedade ou por sociedade que com ela se encontre em relação de domínio ou de grupo além da remuneração decorrente do exercício das funções de administrador;
  - e) viver em união de facto ou ser cônjuge, parente ou afim na linha reta e até ao 3º grau, inclusive, na linha colateral, de administradores ou de pessoas singulares titulares direta ou indiretamente de participação qualificada.
- 7.29. Os membros do Conselho Fiscal são independentes e cumprem as regras sobre incompatibilidades previstas na lei.
- 7.30. A avaliação da independência deve ter em consideração as diferentes categorias de potenciais conflitos de interesses previstas no Anexo II à Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses da CGD.
- 7.31. A existência de conflito de interesses não significa necessariamente que o interessado não possa ser considerado adequado para o exercício da função, competindo à CNAR na avaliação da adequação concluir se o risco é significativo e sugerir eventuais mecanismos de mitigação ou anulação desse risco.
- 7.32. O Gabinete de Suporte à Função Compliance do Banco Interatlântico, S.A. informa a CNAR e o Gabinete de Suporte à Função Compliance da CGD de situações potencialmente geradoras de conflitos de interesse e apoia-o na realização da análise de situações, nos termos definidos na Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.

#### **D. Disponibilidade**

- 7.33. Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverão demonstrar possuir a disponibilidade adequada para o exercício das respectivas funções. Os membros executivos do Conselho de Administração do Banco desempenharão as suas funções em exclusividade e a tempo inteiro. Os membros não executivos do Conselho de Administração e os membros do Conselho Fiscal deverão ter uma disponibilidade mínima de 15 horas por semana.
- 7.34. Sem prejuízo das regras legais sobre a matéria de acumulação de cargos, o exercício de funções de administração ou fiscalização em outras entidades não poderá ser susceptível de prejudicar o exercício de funções no Banco, nomeadamente por existirem riscos de conflitos de interesses ou por de tal circunstância resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.



## 8. REQUISITOS COLECTIVOS DE ADEQUAÇÃO

- 8.1. Na avaliação colectiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverá ser verificado se a composição desses órgãos reúne, em termos colectivos, as competências e a diversidade de qualificações profissionais adequadas e a disponibilidade suficientes para cumprir as respectivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de actuação, e para compreender as atividades do BI, incluindo as principais riscos a que está exposto.
- 8.2. Os objetivos e metas estabelecidos na política de diversidade deverão ser uma componente da avaliação inicial e da reavaliação da adequação do órgão de administração a nível coletivo.
- 8.3. O processo de identificação e seleção de candidatos a integrar o órgão de administração, previsto no Plano de Sucessão, deve assegurar o cumprimento da legislação em termos de diversidade de género e garantir pelo menos 33,3% de representação do género sub-representado, estabelecido no Código de Governo dos Emitentes de Valores Mobiliários admitidos à Negociação em Mercado, ou uma quota maior caso o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens venha exigir um limite mais ambicioso.
- 8.4. O atual limiar de pelo menos 33,3% é aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização, devendo ser cumprido nas renovações e substituições de mandato. Havendo administradores executivos e não executivos, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.
- 8.5. Para o cumprimento dos objetivos de diversidade na composição dos órgãos de administração e de fiscalização serão adotadas as seguintes medidas:
- a) assegurar que, no âmbito do processo de sucessão, a identificação de potenciais candidatos tem em consideração o número de pessoas do género sub-representado, a diversidade de idades, de origem geográfica, de habilitações e de experiência profissional;
  - b) assegurar que as ações desenvolvidas são documentadas.
- 8.6. O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal devem integrar, em termos colectivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática bancária em áreas relevantes para o exercício das correspondentes funções em instituições financeiras, nomeadamente: banca de retalho/empresas, tesouraria/ALM/risco, contabilidade, finanças, auditoria, operações e tecnologia, digital, economia, gestão, direito, marketing, supervisão e recursos humanos.
- 8.7. Conhecimentos adequados dos riscos climáticos e ambientais, generalizadamente reconhecidos como fonte de riscos financeiros significativos, são um requisito essencial para avaliar o grau de adequação coletiva. Os adequados conhecimentos, competências e experiência coletivos dos membros do órgão de administração são necessários para uma gestão sã e eficaz dos riscos a que a instituição está ou pode estar exposta. Um conhecimento adequado dos riscos climáticos e ambientais por parte do órgão de administração na sua função de fiscalização é necessário para um controlo eficaz.
- 8.8. Na avaliação coletiva, o BI utiliza o modelo da matriz de adequação incluído no Anexo I às Orientações Conjuntas ESMA e EBA, ajustado ao modelo de negócio e apetência ao risco do Grupo.



- 8.9. Sem prejuízo do anteriormente referido, o Conselho Fiscal deverá dispor sempre de uma maioria de membros independentes, na acepção do n.º 3 do artigo 342.º do Código das Sociedades Comerciais de Cabo Verde e que tenham um curso superior adequado e elevada competência e conhecimentos nas áreas financeiras, contabilística e de auditoria ou conhecimento operacional na área da atividade bancária, e um dos seus membros efetivos e um dos suplentes deve ser um auditor certificado.

## 9. OUTROS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

9.1. Na avaliação de adequação e idoneidade, individual e coletiva, dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização poderão ser utilizados, com as devidas adaptações, os critérios especificados e desenvolvidos nas Orientações Conjuntas da ESMA e da EBA e no Guia do BCE para as avaliações da adequação e da idoneidade e ainda atendendo ao disposto no Aviso 1/2019 do BCV:

- disponibilidade de tempo para o exercício do cargo;
- cumprimento da limitação de número de cargos de administração;
- adequação dos conhecimentos, competências e experiência;
- idoneidade, honestidade e integridade;
- independência de espírito.

9.2. Na avaliação coletiva do órgão de administração, na sua função de gestão, são igualmente utilizados os critérios especificados e desenvolvidos nas Orientações Conjuntas da ESMA e da EBA e que o BCE aplica de acordo com o Guia para as avaliações da adequação e da idoneidade.

## SECÇÃO VI. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

### 10. PROCEDIMENTOS

10.1. A avaliação da adequação individual e coletiva, de acordo com os critérios e procedimentos previstos na Política será realizada antes do início do exercício de funções, no decurso de todo o mandato com uma periodicidade mínima anual, e quando se verifiquem alterações nos pressupostos de facto ou direito que estiveram na base da avaliação inicial, como sejam (i) circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos (avaliação subsequente), (ii) caso se verifique um impacto material na idoneidade, incluindo os casos de incumprimento da política de conflito de interesses e (iii) qualquer circunstância que possa, de qualquer forma, afetar materialmente a sua adequação.

10.2. A monitorização da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização deve permitir identificar, à luz de qualquer novo facto relevante, as situações em que deve ser realizada uma reavaliação específica da sua adequação.

10.3. Deve ser realizada uma reavaliação específica, em particular nos casos seguintes:



- a) Quando existirem preocupações relativas à adequação individual ou coletiva dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- b) Caso se verifique um impacto material na idoneidade de um membro do órgão de administração, ou da instituição, incluindo os casos em que os membros não cumprem a política de conflito de interesses da instituição;
- c) Como parte da revisão dos mecanismos de governo interno pelo órgão de administração;
- d) caso existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos em relação a determinada instituição e, em especial, nos casos em que as informações disponíveis sugerem que a instituição:
  - i) não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar os riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo (por exemplo, identificados pelas conclusões da supervisão das inspeções no local ou fora do local, pelo diálogo de supervisão ou no contexto de sanções);
  - ii) não cumpriu as suas obrigações em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo no Estado-Membro de origem ou de acolhimento ou num país terceiro;
  - iii) alterou substancialmente a sua atividade comercial ou o seu modelo de negócio de uma forma que sugere que a sua exposição ao risco de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo aumentou significativamente.
- e) Mudança de funções de um membro do órgão de administração, entre funções executivas e não executivas, ou para desempenhar funções como presidente do órgão de administração ou do órgão de fiscalização, da comissão executiva ou de uma comissão especializada o Conselho de Administração;
- f) Acumulação de funções de administração ou fiscalização noutras entidades;
- g) Em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afetar materialmente a adequação dos membros do órgão de administração.

- 10.4. Independentemente do momento em que ocorra, nos termos do ponto anterior, a avaliação da adequação inicia-se sempre com um processo de auto-avaliação.
- 10.5. A indicação das pessoas que devam em cada momento integrar o Conselho de Administração ou o Conselho Fiscal, obedece também às regras previstas na Política de Sucessão.
- 10.6. As vagas ocorridas no Conselho de Administração no decurso de um mandato por renúncia ou impedimento definitivo de qualquer membro poderão ser preenchidas por cooptação sempre que a Lei o permita, por pessoa para esse efeito indicada pelo Conselho de Administração, com observância da presente Política. A cooptação observará as regras de autorização junto das autoridades de supervisão



competentes e será submetida a ratificação pelo Accionista na primeira Assembleia Geral que se venha a realizar após a data da cooptação.

- 10.7. As pessoas indicadas para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal devem, previamente à sua designação, apresentar ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, quando o cargo deva ser preenchido por eleição, ou ao Conselho de Administração, no caso de cooptação, todos os documentos e informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, incluindo as que forem exigidas no âmbito do processo de autorização junto das autor.
- 10.8. Quaisquer factos supervenientes à designação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal que alterem o conteúdo das declarações atrás referidas devem ser comunicados, respectivamente, à CNAR e à Comissão Executiva.
- 10.9. Para efeitos da presente Política, consideram-se supervenientes tanto os factos ocorridos posteriormente à designação, como os factos anteriores de que só haja conhecimento depois dessa designação.
- 10.10. Os resultados de qualquer avaliação individual ou reavaliação, anual ou específica, dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, constarão de um relatório elaborado para o efeito pela CNAR, no qual serão avaliados os requisitos e critérios indicados na presente Política, nos termos da secção V da presente Política e dos procedimentos referidos acima (v.g. na secção VI).
- 10.11. Se for concluído, em resultado da avaliação individual, que determinada pessoa não reúne os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, a mesma não poderá ser designada. Se essa conclusão resultar de reavaliação motivada por factos supervenientes, cujos resultados afectem os requisitos de adequação da pessoa designada em exercício de funções, deverá ser promovida a sanação da falta de requisitos detectados, a suspensão de funções ou a destituição da pessoa em causa, directamente ou através de proposta aos accionistas, nos casos de suspensão ou destituição do cargo de membro de órgãos sociais.
- 10.12. A avaliação inicial individual das pessoas a designar para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal será acompanhada de uma avaliação coletiva desses órgãos sociais e será realizada em momento que garanta a disponibilização dos relatórios com os resultados dessas avaliações à Assembleia Geral do BI.
- 10.13. Os relatórios de avaliação inicial individual e coletiva devem acompanhar o requerimento de autorização para o exercício de funções dirigido pelo BI às entidades de supervisão competentes.
- 10.14. O BI terá um registo completo e atualizado de todos os procedimentos, relatórios e documentação de apoio no que respeita à avaliação.
- 10.15. Os relatórios de reavaliação individual ou avaliação subsequente devem ser comunicados ao BCV, logo que estejam concluídos, com uma periodicidade máxima de 3 anos para o caso dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização.



## SECÇÃO VII. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES

### 11. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES

- 11.1. Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, devem evitar qualquer situação susceptível de originar conflitos de interesses.
- 11.2. As situações de conflitos de interesses são tratadas ao abrigo do regime definido pelo normativo interno do Banco, designadamente o Código de Conduta do Banco, a Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses do Banco e o Regulamento do Conselho de Administração.
- 11.3. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização, devem comunicar o exercício de qualquer actividade exterior às funções desempenhadas no Banco, de forma a possibilitar a verificação de eventuais situações de conflitos de interesses ou de incompatibilidades **bem como a possibilidade de acumulação de cargos ou de funções nos termos legalmente aplicáveis ao BI.**

## SECÇÃO VIII. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

### 12. REGISTO NO BCV

- 12.1. O registo dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deve ser solicitado ao BCV, após a respetiva designação, mediante requerimento do BI, nos termos dos Avisos 4/2019.
- 12.2. O pedido de registo para o exercício de funções é instruído com os seguintes elementos, relativamente aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal:
  - a) Um questionário individual, devidamente preenchido e com assinatura reconhecida notarialmente pelo proposto titular, conforme modelo anexo à presente Política e que se encontra disponível no sítio do BCV na internet, bem como do questionário corporativo, emanado do Banco de Portugal;
  - b) Um Curriculum vitae detalhado;
  - c) Uma fotocópia simples, frente e verso, do documento de identificação;
  - d) Certificado de registo criminal válido e atualizado, emitido pela autoridade competente;
  - e) Relatório da avaliação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal realizada pela instituição financeira, a que se refere o ponto 10.1 da Política;
  - f) Fotocópia simples de documento que comprove a designação ou nomeação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;



- 12.3. Uma certidão negativa emitida por uma central de informação de crédito ou equivalente, atestando a inexistência de informações sobre o incumprimento das responsabilidades de crédito dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;
- 12.4. No caso de o proposto titular ter exercido funções equiparadas no estrangeiro nos últimos 5 anos, devem ser apresentados os documentos referidos nas alíneas d) e g) do número anterior originários desses países, devidamente traduzidos e legalizados.
- 12.5. A apreciação e avaliação BCV acerca da adequação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal apenas inicia-se após a submissão de processos nos quais constem todos os elementos referidos nos pontos acima indicados.
- 12.6. Pode o BI solicitar o registo provisório antes da designação do membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, devendo a conversão do registo definitivo ser requerido no prazo de 30 dias a contar da data da designação.
- 12.7. A efetivação do registo, provisório ou definitivo, no BCV é condição necessária para o início de exercício de funções.
- 12.8. O BCV pode recusar o registo com o fundamento no não cumprimento dos critérios de avaliação e adequação do exercício da fundação.

## **SECÇÃO IX. DESTITUIÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO**

### **13. DESTITUIÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO**

#### **A- DESTITUIÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO**

- 13.1. Qualquer membro do Conselho de Administração pode ser destituído por deliberação da Assembleia Geral, em qualquer momento.
- 13.2. A deliberação de destituição sem justa causa do administrador eleito ao abrigo das regras especiais estabelecidas no artigo 316.º do Código das Sociedades Comerciais não produz quaisquer efeitos se contra ela não tiverem votado acionistas que representem, pelo menos, 20% do capital social.
- 13.3. Um ou mais acionistas titulares de ações correspondentes, pelo menos, a 10% do capital social podem, enquanto não tiver sido convocada a Assembleia Geral para deliberar sobre o assunto, requerer a destituição judicial de um administrador, com fundamento em justa causa.
- 13.4. Constituem, designadamente, justa causa de destituição a violação grave dos deveres do administrador e a sua inaptidão para o exercício normal das respetivas funções.



## B - DESTITUIÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO

- 13.5. A Assembleia Geral pode destituir, desde que ocorra justa causa, membros do Conselho Fiscal, com exceção dos membros ou dos fiscais especiais designados judicialmente.
- 13.6. Antes de ser tomada a deliberação, as pessoas visadas devem ser ouvidas na Assembleia sobre os factos que lhes são imputados.
- 13.7. A pedido da administração ou daqueles que tiverem requerido a nomeação, pode o Tribunal destituir os membros do Conselho Fiscal ou os fiscais especiais judicialmente nomeados, caso para isso haja justa causa, devendo proceder-se a nova nomeação judicial, se o tribunal ordenar a destituição.
- 13.8. Os membros do Conselho Fiscal são obrigados a apresentar ao presidente da mesa da Assembleia Geral, no prazo de trinta dias, um relatório sobre a fiscalização exercida até ao termo das respetivas funções.
- 13.9. Apresentado o relatório, deve o presidente da mesa da Assembleia Geral facultar, desde logo, cópias à Administração e ao Conselho Fiscal e submetê-lo oportunamente à apreciação da Assembleia.

## SECÇÃO X. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

### 14. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONILIZADOS

- 14.1. O BI disponibilizará, suportando os respetivos custos, aos membros do Conselho de Administração e aos membros do Conselho Fiscal, o acesso a formação externa ou interna que se venha a identificar como adequada e relevante para o exercício das funções a desempenhar.
- 14.2. O BI disponibilizará igualmente formação interna, presencial ou através de meios remotos (e-learning) relativa, não só, a temas de natureza obrigatória (risco operacional, branqueamento de capitais, etc.) como a outros que se venham a identificar como necessários ou úteis ao exercício das respetivas funções.
- 14.3. O BI assegura condições e recursos para a realização de ações de iniciação destinadas aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, por forma a promover a sua compreensão das leis, regulamentos e normas administrativas aplicáveis, da estrutura, ações de iniciação destinadas aos membros do Conselho de Administração, por forma a promover a sua compreensão das leis, regulamentos e normas aplicáveis, da estrutura, modelo de negócio, perfil de risco e mecanismos de governo da instituição, bem como do papel do(s) membro(s) em cada um desses aspectos.
- 14.4. Em qualquer momento, deve disponibilizar cursos, seminários e programas de integração e formação que sejam considerados adequados às necessidades dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.
- 14.5. Todos os membros recém-nomeados devem receber informações fundamentais no prazo máximo de um mês após assumirem o cargo, e as ações de iniciação devem ficar concluídas no prazo de seis meses.



14.6. A Área de Recursos Humanos deve preparar um programa detalhado de integração e formação em articulação com a Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – DPE da CGD.

## SECÇÃO XI. REVISÃO E DIVULGAÇÃO

### 15. REVISÃO

- 15.1. As funções de auditoria interna, gestão de risco e *compliance* do BI, devem contribuir eficazmente para o desenvolvimento da Política, através da apresentação de recomendações no processo de revisão. A função de compliance deve analisar a forma como a Política afecta o cumprimento da legislação, regulamentos, políticas e procedimentos internos e deve reportar todos os riscos de conformidade e questões de incumprimento identificados ao Conselho de Administração.
- 15.2. 15.2. Compete ao Conselho de Administração assegurar a revisão da Política sempre que necessário, considerando as recomendações efetuadas pela CNAR e pela função de auditoria interna, depois de verificada a sua conformidade legal e regulatória pela função de *compliance*.
- 15.3. 15.3. O Conselho de Administração deve, após aprovar a proposta de revisão da Política, submetê-la à aprovação final da Assembleia Geral e assegurar a respetiva entrada em vigor.

### 16. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A presente Política é divulgada no sítio da internet do Banco (disponível em [www.bi.cv](http://www.bi.cv)), estando acessível para consulta por qualquer interessado.