

RELATÓRIO DE GOVERNO SOCIETÁRIO 2024

ÍNDICE

RELATÓRIO DE GOVERNO SOCIETÁRIO

1. Introdução

2. Missão

3. Valores

4. Principais Objetivos Estratégicos

- › Crescer
- › Inovar
- › Consolidar

5. Declaração de Acolhimento

6. Estrutura Accionista

- › Estrutura de Capital
- › Participações Sociais ou Obrigações Detidas

7. Órgãos Sociais e Comissões

- › I. Assembleia Geral
- › II. Administração
- › III. Fiscalização
- › IV. Auditor Externo
- › V. Transacções com Partes Relacionadas
- › VI. Prevenção de conflito de interesses
- › VII. Remunerações
- › VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

8. Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

9. Anexos

- › Anexo I – Curriculum Vitae dos Órgãos Sociais
- › Anexo II- Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

10. Parecer do Conselho Fiscal





Introdução, Missão, Valores e Principais Objetivos Estratégicos

1. Introdução

O Banco Interatlântico, S.A. (doravante designado por BI) elaborou o presente Relatório de Governo Societário, respeitante ao exercício de 2024, em conformidade com o Código do Governo das Instituições Financeiras, com o Código de Governo dos Emitentes de Valores Mobiliários admitidos à Negociação em Mercado Regulamentado e de acordo com as demais normas legais e regulamentares aplicáveis.





2. Missão

O BI tem como missão a criação de valor para a sociedade caboverdiana, prestando serviços bancários de qualidade aos particulares e às empresas, contribuindo assim para a melhoria do bem-estar das famílias caboverdianas e para o desenvolvimento do setor empresarial, gerando a rentabilidade adequada para o acionista.

O BI garante o acesso dos Clientes a um conjunto diversificado de produtos e serviços financeiros de qualidade, com particular enfoque na captação da poupança e na concessão de financiamento de médio e longo prazo, baseando-se num modelo de governo societário eficiente e no respeito dos mais elevados padrões éticos.

3. Valores

A actividade do BI e a conduta dos seus Colaboradores pautam-se pelos seguintes valores fundamentais:

Confiança garantindo a segurança dos depositantes, promovendo uma relação de longo prazo com os Clientes e privilegiando a sua fidelização, através de um serviço de elevada qualidade e de uma oferta de produtos adequada ao seu perfil de risco e reforçando a estabilidade e solidez financeira da instituição;

Rendibilidade assegurando uma remuneração adequadas dos capitais próprios, com base na sustentabilidade do modelo de negócio e numa gestão eficaz e rigorosa;

Transparência prestando serviços e comunicando externa e internamente, de forma verdadeira, clara e objetiva;

Integridade cumprindo escrupulosamente as disposições legais, regulamentares e contratuais, respeitando os valores éticos e obedecendo às normas de conduta em vigor;

Profissionalismo de modo a prestar o melhor serviço aos Clientes e a estabelecer relações com todos os stakeholders, com elevada competência técnica, rigor e diligência;

Proximidade através de uma rede abrangente de agências bancárias em Cabo Verde, bem como através de canais à distância com recurso às novas tecnologias, que garantam uma oferta inovadora, diversificada e acessível;

Responsabilidade perante os Clientes que lhe confiam as suas poupanças, investidores e a sociedade, com enfoque no envolvimento em programas e iniciativas de responsabilidade social, de desenvolvimento sustentável e de literacia financeira;

Cultura de risco e rigor assegurando o cumprimento das melhores práticas na gestão do risco, reforçando a confiança dos Clientes, do mercado e do acionista, mediante uma adequada gestão do seu balanço;

Inovação apostando no progresso tecnológico, procurando liderar a banca digital em Cabo Verde, com soluções de arquitetura aberta, numa lógica de resposta multicanal à evolução das expectativas e preferências dos Clientes.



4. Principais Objectivos Estratégicos

O Banco Interatlântico desenvolveu a sua actividade em torno dos 3 Vectors Estratégicos estabelecidos em 2023:

1. Crescer – rentabilidade, quota de mercado e de cliente, negócio internacional
2. Inovar – oferta, canais e serviço aos clientes
3. Consolidar – a mitigação dos riscos e a qualificação dos recursos (humanos e tecnológicos)



5. Declaração de Acolhimento



5. Declaração de Acolhimento

O BI apresenta informação que expressa o entendimento da Instituição sobre o grau de acolhimento das recomendações do Código de Governo Societário das Instituições Financeiras estabelecido no Regulamento do Banco de Cabo Verde (BCV) e do Código de Governo dos Emitentes de Valores Mobiliários estabelecido no Regulamento da Auditoria Geral de Mercado de Valores Mobiliários (AGMVM).

Os quadros abaixo mencionados descrevem o cumprimento das recomendações. Em caso de não acolhimento incluirão a respectiva fundamentação.

Recomendações do Código de Governo Societário das Instituições Financeiras - BCV	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
I. ADMINISTRAÇÃO		
I.1. Administração Executiva		
I.1.1. O órgão de administração deve delegar a administração corrente da instituição financeira e cada administrador executivo deve ser encarregado especificamente de determinadas matérias.	Acolhe.	
I.1.2. O órgão de administração deve aprovar um regulamento interno relativo ao seu funcionamento incluindo o da comissão executiva.	Acolhe.	
I.1.3. Os Administradores que exerçam funções executivas, quando solicitados por outros membros de órgãos sociais, devem prestar, em tempo útil e de forma adequada ao pedido, as informações por aqueles requeridas.	Acolhe.	
I.1.4. O órgão de administração deve assegurar que a instituição financeira actua de forma consentânea com os seus objectivos, não devendo delegar a sua competência, designadamente, no que respeita a: (i) definir a estratégia e as estratégias políticas gerais da sociedade; (ii) definir a estrutura empresarial do grupo; (iii) decisões que devam ser consideradas estratégicas devido ao seu montante, risco ou às suas características especiais.	Acolhe	

Recomendações do Código de Governo Societário das Instituições Financeiras - BCV	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
I.1.5. O Regulamento do órgão de administração deve prever que o exercício, pelos administradores executivos, de funções executivas em sociedades fora do grupo seja previamente autorizado pelo próprio órgão de administração ou pelo órgão de fiscalização.	Acolhe.	
I.1.6 O órgão de administração de instituições de crédito deve incluir pelo menos dois membros executivos residentes.	Acolhe.	

5. Declaração de Acolhimento



Recomendações do Código de Governo Societário das Instituições Financeiras - BCV	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
I.2 Administração não Executiva		
I.2.1. O órgão de administração deve incluir um número de membros não executivos que garanta efectiva capacidade de acompanhamento, supervisão e avaliação da actividade dos restantes membros do órgão de administração.	Acolhe	
I.2.2. Entre os Administradores não executivos devem contar-se uma proporção adequada de independentes, tendo em conta o modelo de governação adoptado. Considera-se para este efeito como independente o Administrador que não esteja associado a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade nem se encontre em alguma circunstância susceptível de afectar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de: a) Ter sido colaborador da sociedade ou de sociedade que com ela se encontre em relação de domínio ou de grupo nos últimos três anos; b) 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 directa ou enquanto sócio, administrador, gerente ou dirigente de pessoa colectiva; c) Ser beneficiário 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; d) Viver em união de facto ou ser cônjuge, parente ou afim na linha recta e até ao 3.º grau, inclusive, na linha colateral, de administradores ou de pessoas singulares titulares directa ou indirectamente de participação qualificada; e) Ser titular de participação qualificada ou representante de um accionista titular de participações qualificadas.	Acolhe.	

Recomendações do Código de Governo Societário das Instituições Financeiras - BCV	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
I.2.3. Se o presidente do órgão de administração exercer funções executivas, este órgão deve indicar, de entre os seus membros, um Administrador independente que assegure a coordenação dos trabalhos dos demais membros não executivos e as condições para que estes possam decidir de forma independente e informada ou encontrar outro mecanismo equivalente que assegure aquela coordenação.	Não aplicável.	O Presidente do órgão de administração não exerce funções executivas, existindo para tal, cinco vogais do Conselho de Administração.
I.2.4. O órgão de administração deve constituir, no seu seio, comités especializados para auxiliar no exercício das suas funções de gestão, atendendo a critérios de racionalidade e de eficiência organizativa.	Acolhe.	Para além da Comissão Executiva, o Conselho de Administração, constituiu a Comissão de Auditoria, Controlo e Conflito de Interesses e a Comissão de Gestão de Riscos.
I.3. Diversidade		
I.3.1. As instituições financeiras devem estabelecer critérios e requisitos relativos ao perfil de novos membros do órgão de administração, adequados à função a desempenhar, sendo que além de atributos individuais (como independência, integridade, experiência e competência), esses perfis devem considerar requisitos de diversidade, dando particular atenção ao do género, que possam contribuir para a melhoria do desempenho do órgão e para o equilíbrio na sua composição.	Acolhe.	
I.3.2. As instituições financeiras devem estabelecer e publicar um programa destinado a assegurar, até 2020, a representação equilibrada de género na composição dos órgãos sociais, distinguindo entre cargos de administração executiva e não executiva.	Acolhe.	O Banco assegura a representação equilibrada de género, conforme recomendação da Lei.

5. Declaração de Acolhimento



Recomendações do Código de Governo Societário das Instituições Financeiras - BCV	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
II. FISCALIZAÇÃO		
II.1. O presidente do órgão de fiscalização deve ser independente, de acordo com o critério legal aplicável, e possuir as competências adequadas ao exercício das respectivas funções.	Não acolhe.	O Presidente do Conselho Fiscal, antes considerado independente pelo BCV, veio a ser considerado não independente. Pela sua particular experiência e currículo, os accionistas entenderam manter o titular em funções, julgando positivamente o seu acréscimo de valor e reputação à Instituição.
II.2. O órgão de fiscalização deve ser o interlocutor principal do auditor externo e o primeiro destinatário dos respectivos relatórios, competindo-lhe, designadamente, propor a respectiva remuneração e zelar para que sejam asseguradas, dentro da instituição, as condições adequadas à prestação dos serviços.	Acolhe.	O Auditor Externo é designado pelo Conselho Fiscal, após um processo de avaliação, para decisão em Assembleia Geral.
II.3. O órgão de fiscalização deve avaliar o funcionamento dos sistemas de controlo interno e de gestão de riscos e propor os ajustamentos que se mostrem necessários.	Acolhe.	O órgão de fiscalização é responsável pela emissão de pareceres e avaliação do sistema de controlo interno do Banco, havendo matérias de reporte obrigatório ao Conselho Fiscal, vertidas em normas e Políticas do Banco e no Regulamento do Conselho Fiscal.

Recomendações do Código de Governo Societário das Instituições Financeiras - BCV	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
II.4. O órgão de fiscalização deve pronunciar-se sobre os planos de trabalho e os recursos afectos aos serviços de auditoria interna e aos serviços que velem pelo cumprimento das normas aplicadas à instituição (<i>compliance</i>), e deve ser destinatário dos relatórios realizados por estes serviços pelo menos quando estejam em causa matérias relacionadas com a prestação de contas, a identificação ou resolução de conflitos de interesses e a detecção de potenciais ilegalidades.	Acolhe.	
III. CONTROLO INTERNO		
III.1. O órgão de administração da instituição financeira deve assegurar a existência de recursos materiais e humanos suficientes e adequados para a execução das funções e tarefas inerentes ao sistema de controlo interno e promover as necessárias acções de formação em matéria de controlo interno.	Acolhe.	
III.2. Para acautelar a independência do sistema de controlo interno, os responsáveis pelas áreas de auditoria interna, controlo de cumprimento e gestão de riscos devem reportar hierarquicamente a um administrador sem pelouro nas áreas supervisionadas.	Acolhe	Os responsáveis das áreas de controlo reportam às Comissões do Conselho de Administração, constituídas maioritariamente por Administradores não executivos independentes.
III.3 As instituições financeiras devem prever mecanismos internos de denúncia de irregularidades que prevejam uma protecção adequada para os denunciantes de boa-fé.	Acolhe.	

5. Declaração de Acolhimento



Recomendações do Código de Governo Societário das Instituições Financeiras - BCV	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
IV. REMUNERAÇÃO		
IV.1. Todos os membros da Comissão de Remunerações ou equivalente devem ser independentes relativamente aos membros executivos do órgão de administração e incluir pelo menos um membro com conhecimentos e experiência em matérias de política de remuneração.	Acolhe.	
IV.2. A declaração sobre a política de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização deve indicar, nomeadamente: a) Identificação e explicitação dos critérios utilizados para a determinação da remuneração a atribuir aos membros dos órgãos sociais; b) Informação quanto ao montante máximo potencial, em termos individuais, e ao montante máximo potencial, em termos agregados, a pagar aos membros dos órgãos sociais, e identificação das circunstâncias em que esses montantes máximos podem ser devidos; c) Informação quanto à exigibilidade ou inexigibilidade de pagamentos relativos à destituição ou cessação de funções de administradores.	Acolhe	
IV.3. A remuneração dos membros executivos do órgão de administração deve basear-se no desempenho efectivo e desincentivar a assunção excessiva de riscos.	Acolhe.	
IV.4. A remuneração dos membros não executivos do órgão de administração e a remuneração dos membros do órgão de fiscalização não deve incluir nenhuma componente cujo valor dependa do desempenho da instituição financeira ou do seu valor.	Acolhe.	
IV.5. A componente variável da remuneração deve ser globalmente razoável em relação à componente fixa da remuneração, e devem ser fixados limites máximos para todas as componentes.	Acolhe	

Recomendações do Código de Governo Societário das Instituições Financeiras - BCV	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
IV.6. Uma parte significativa da remuneração variável deve ser diferida por um período não inferior a três anos, e o direito ao recebimento da componente diferida deve ficar dependente da continuação do desempenho positivo da sociedade ao longo desse período.	Acolhe.	
IV.7. Quando a destituição de Administrador não decorra de violação grave dos seus deveres nem da sua inaptidão para o exercício normal das respectivas funções mas, ainda assim, seja reconduzível a um inadequado desempenho, deverá a instituição financeira encontrar-se dotada dos instrumentos jurídicos adequados e necessários para que qualquer indemnização ou compensação, além da legalmente devida, não seja exigível.	Acolhe.	
V. INFORMAÇÃO		
V.1. As instituições devem proporcionar, através do seu sítio na Internet, em português e inglês, acesso a informações que permitam o conhecimento sobre a sua evolução e a sua realidade actual em termos económicos, financeiros e de governo societário.	Acolhe	
V.2. As instituições financeiras devem disponibilizar no seu sítio na Internet, em português e inglês, pelo menos os seguintes elementos: a) Relatórios e contas da instituição referentes aos dois últimos anos; b) <i>Curriculum vitae</i> dos Administradores em funções da instituição financeira; c) Políticas internas adoptadas pela instituição financeira; d) Relatórios de avaliação de adequação e demais informação preparatória da Assembleia Geral.	Acolhe.	

5. Declaração de Acolhimento



Recomendações do Código de Governo dos Emitentes de Valores Mobiliários - AGMVM	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
I – Parte Geral		
INFORMAÇÃO		
A sociedade deve constituir uma estrutura organizativa que assegure, de forma rigorosa e atempada, a divulgação de informação aos accionistas, aos investidores, aos analistas financeiros e ao mercado em geral.	Acolhe.	
O Conselho de Administração, o órgão de fiscalização e eventuais comissões societárias constituídas para apoio dos órgãos sociais devem dispor de regulamentos internos.	Acolhe.	
A sociedade deve proporcionar, através do seu sítio na Internet acesso a informações relevantes sobre os seus indicadores económicos e financeiros e o modelo e práticas de governo, compreendendo: - os regulamentos internos dos órgãos sociais e de comissões societárias; - a composição, o número de reuniões anuais dos órgãos de administração, de fiscalização e das comissões societárias; - os documentos de prestação de contas dos últimos três anos; - as convocatórias das assembleias-gerais e as propostas apresentadas às assembleias-gerais.	Acolhe.	
INFORMAÇÃO FINANCEIRA E AUDITORIA		
O órgão de fiscalização deve estabelecer e monitorizar procedimentos formais, claros e transparentes sobre a forma de selecção e relacionamento da sociedade com o auditor externo ou contabilista certificado e sobre a fiscalização do cumprimento por este, das regras de independência que a lei e as normas profissionais lhe impõem.	Acolhe.	
A sociedade deve promover a rotação do auditor ao fim de dois ou três mandatos, conforme sejam respectivamente de quatro ou três anos.	Acolhe.	
O regulamento interno da sociedade deve fazer depender de autorização do órgão de fiscalização a prestação de serviços diversos de auditoria pelo auditor ou por outra entidade que integre a mesma rede.	Acolhe.	

Recomendações do Código de Governo dos Emitentes de Valores Mobiliários - AGMVM	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
CONFLITO DE INTERESSES		
A sociedade deve prever mecanismos eficazes para prevenir a existência de conflitos de interesses, actuais ou potenciais, entre os membros de órgãos ou comissões societárias e a sociedade.	Acolhe.	
Os Administradores devem comunicar ao Conselho de Administração todas as transacções relativas a valores mobiliários emitidos pela sociedade, bem como, relativas a instrumentos financeiros com estes relacionados, feitas por si ou por qualquer pessoa estreitamente relacionada, designadamente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto, descendentes a seu cargo e outros familiares que com ele coabitem há mais de um ano e, bem assim, por qualquer outra entidade que seja, directa ou indirectamente, dominada por si, constituída em seu benefício ou de que seja administrador.	Acolhe.	
As transacções entre partes relacionadas devem ser aprovadas, negociadas e executadas de modo a assegurar a gestão adequada de potenciais conflitos de interesses, bem como a protecção dos interesses do emitente e dos seus accionistas.	Acolhe.	

5. Declaração de Acolhimento



Recomendações do Código de Governo dos Emitentes de Valores Mobiliários - AGVM	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
ORGÂNICA E MODELO DE GOVERNO		
A sociedade deve proceder anualmente a uma avaliação dos órgãos sociais e do desempenho individual dos seus membros.	Acolhe.	
A sociedade deve proceder anualmente a uma avaliação das opções tomadas em matéria de modelo de governo societário e de estrutura orgânica interna.	Acolhe.	
O Conselho de Administração deve constituir no seu seio as comissões especializadas que entenda necessárias para a avaliação, definição, acompanhamento, supervisão ou fiscalização de matérias ou de áreas de gestão específicas, abrangendo, separada ou cumulativamente, as matérias de remunerações e avaliação de desempenho, nomeações de quadros dirigentes e desempenho do órgão de administração executivo.	Acolhe.	
A sociedade deve dispor de um sistema de controlo interno eficaz e adequado à sua dimensão, complexidade e riscos que afectam a sua actividade.	Acolhe.	
O regulamento do Conselho de Administração deve prever que em caso de conflito de interesses, o membro do Conselho de Administração que se encontrar em conflito deve informar previamente a sociedade sobre a existência de conflito e deve descrever a natureza e extensão de tal interesse e, caso este seja substancial, abster-se de participar em qualquer reunião em que decorra a discussão ou a votação de qualquer proposta que a esse conflito de interesses diga respeito, sem prejuízo da observância de outras normas legais ou regulamentares sobre conflito de interesses.	Acolhe.	
A sociedade deve promover uma relação de equilíbrio no que se refere ao género dos membros dos órgãos sociais, comprometendo-se a incluir pelo menos 30% do género sub-representado nos órgãos sociais.	Acolhe.	

Recomendações do Código de Governo dos Emitentes de Valores Mobiliários - AGVM	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
A sociedade promove os melhores esforços para que os Estatutos, regulamentos, demais documentos reguladores da vida da sociedade e as práticas adoptadas sejam alterados, de modo a que a inclusão de candidatos em listas a submeter a votação em assembleia-geral por sócios, ou a apresentação de candidatos para designação pelo órgão de administração e fiscalização seja obrigatoriamente precedida de um processo de selecção e avaliação.	Acolhe.	
Os membros dos órgãos de administração e fiscalização têm o dever de comunicar imediatamente à sociedade qualquer facto superveniente à sua designação que altere ou possa alterar – segundo uma apreciação razoável – a avaliação da sua aptidão individual, idoneidade, experiência, competência e conhecimentos, disponibilidade ou adequação às funções atribuídas.	Acolhe.	
ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO		
Os membros do órgão de fiscalização devem possuir a experiência e qualificação profissional necessárias ao exercício das suas funções, tendo em conta a responsabilidade subjacente ao exercício das competências que lhes são atribuídas, a complexidade da actividade da sociedade e a respectiva dimensão.	Acolhe.	
O órgão de fiscalização deve incluir pelo menos um membro que seja auditor ou contabilista certificado.	Acolhe.	
Pelo menos metade dos membros do órgão de fiscalização deve ser independente.	Acolhe.	

5. Declaração de Acolhimento



Recomendações do Código de Governo dos Emitentes de Valores Mobiliários - AGMVM	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
RELAÇÕES ENTRE ÓRGÃOS		
O regulamento do Conselho de Administração deve prever que os titulares dos órgãos da sociedade têm o poder de exigir informações sobre a actividade da sociedade aos demais titulares do mesmo órgão e aos demais órgãos da sociedade, na medida em que se revelem necessárias ou convenientes para o pleno exercício das suas competências.	Acolhe.	
O regulamento do Conselho de Administração deve prever que os Administradores que exerçam funções executivas, quando solicitados por outros membros dos órgãos sociais, devem prestar, em tempo útil e de forma adequada ao pedido, as informações por aqueles requeridas.	Acolhe.	
O regulamento do Conselho de Administração deve prever que até à sua divulgação pública, nos termos da lei, todos os membros dos órgãos sociais, colaboradores, accionistas, prestadores de serviços e demais pessoas que tenham tido acesso a informação privilegiada devem aguardar estrita confidencialidade, independentemente da natureza do vínculo existente com a sociedade.	Acolhe.	
II – Sociedades emitentes de acções ou outros valores mobiliários que confirmam direito à sua subscrição ou aquisição		
ASSEMBLEIA-GERAL E PARTICIPAÇÃO ACIONISTA		
A sociedade deve incentivar os seus accionistas a participar e a votar nas Assembleias Gerais.	Acolhe.	
O Presidente e, caso exista, o Vice-Presidente da mesa da Assembleia Geral devem ser independentes.	Acolhe.	

Recomendações do Código de Governo dos Emitentes de Valores Mobiliários - AGMVM	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO		
A sociedade deve incluir um número adequado de Administradores não executivos independentes, pelo menos superior a metade do número dos Administradores executivos, a quem cabe em particular: - Acompanhar a eficácia dos sistemas de controlo interno; - Acompanhar o processo de preparação e de divulgação de informação financeira; - Acompanhar o cumprimento das regras internas em matéria de prevenção e de gestão de conflito de interesses; - Contribuir activamente para a definição e execução da estratégia da sociedade.	Acolhe.	
A sociedade deve submeter a possibilidade de exercício, por Administradores executivos, de funções executivas noutras sociedades a aprovação prévia do Conselho de Administração ou do órgão de fiscalização.	Acolhe.	
A sociedade deve adoptar uma Política de remunerações que assegure o alinhamento de interesses dos Administradores e demais dirigentes com o interesse da sociedade e que seja baseado no desempenho efectivo.	Acolhe.	
A estrutura da remuneração individual dos Administradores deve assegurar um equilíbrio entre a componente fixa e variável e entre os incentivos de curto, médio e longo prazo, devendo o pagamento de uma parte da remuneração variável não inferior a 30% ser diferido por um período mínimo de 3 anos.	Acolhe.	
A sociedade deve divulgar no relatório sobre o governo das sociedades a remuneração dos Administradores executivos, os planos existentes de distribuição de acções e os traços gerais dos sistemas de benefícios de reformas.	Acolhe.	
Quando a dimensão da sociedade assim o justifique, deve ser criada uma comissão de remuneração composta por uma maioria de membros independentes.	Acolhe.	

5. Declaração de Acolhimento



Recomendações do Código de Governo dos Emitentes de Valores Mobiliários - AGMVM	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
III – Entidade emitentes de obrigações e outros valores mobiliários representativos de dívida		
ASSEMBLEIAS OBRIGACIONISTAS		
As entidades emitentes de obrigações e outros valores mobiliários representativos de dívida asseguram e suportam os custos relativos aos meios humanos, técnicos e materiais adequados à realização das assembleias de obrigacionistas e ao cabal desempenho das competências do representante comum dos obrigacionistas.	Não aplicável	
As deliberações da Assembleia de obrigacionistas sobre propostas de concordata e de acordo de credores, assim como de autorização do representante comum para a propositura de acções judiciais, bem como, quaisquer outros assuntos relativos ao exercício dos direitos decorrentes da titularidade de obrigações perante a sociedade emitente são aprovados, em primeira convocação, por metade dos votos correspondentes a todos os obrigacionistas e, em segunda convocação, por dois terços dos votos emitidos.	Não aplicável	
REPRESENTANTE COMUM DOS OBRIGACIONISTAS		
O representante comum dos obrigacionistas deve ser independente em relação à sociedade emitente, o que se considera não acontecer quando beneficie ou tenha beneficiado de vantagens particulares da sociedade, quando tenha estabelecido uma relação comercial significativa com a sociedade ou com outra que, com esta, se encontre em relação de domínio ou de grupo ou quando esteja vinculado a interesses de empresa concorrente.	Não aplicável	
O representante comum dos obrigacionistas informa a Assembleia de obrigacionistas de qualquer facto superveniente que gere ou possa vir a gerar uma situação em que a prossecução do interesse comum dos obrigacionistas conflitue com um interesse próprio, ou com um interesse de pessoa ou entidade com ele vinculada.	Não aplicável	

Recomendações do Código de Governo dos Emitentes de Valores Mobiliários - AGMVM	Declaração de Acolhimento	Fundamentação das recomendações não acolhidas
Nos casos mencionados no ponto anterior, o representante comum dos obrigacionistas não pode actuar em representação dos obrigacionistas até que a Assembleia de obrigacionistas o autorize, em primeira convocação, por metade dos votos correspondentes a todos os obrigacionistas e, em segunda convocação, por dois terços dos votos emitidos.	Não aplicável	
O representante comum dos obrigacionistas prossegue o interesse comum dos obrigacionistas e exerce as suas competências assegurando a igualdade de tratamento dos obrigacionistas.	Não aplicável	
Apenas em caso excepcionais pode o representante comum dos obrigacionistas promover formas de exercício dos direitos decorrentes da titularidade de obrigações que privilegiem um ou mais obrigacionistas. Esta faculdade, bem como a prossecução simultânea de interesses particulares de obrigacionistas, depende de autorização por deliberação maioritária da Assembleia de obrigacionistas, em que o obrigacionista relevante não pode votar e que deverá contar com o voto favorável dos obrigacionistas afectados.	Não aplicável	



6. Estrutura Accionista

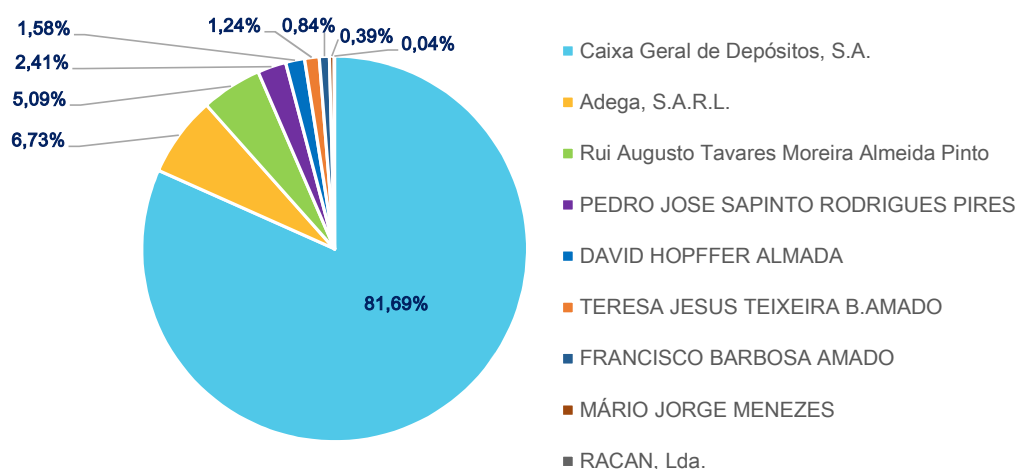


6. Estrutura Accionista

I. Estrutura de Capital

O BI é uma sociedade anónima de direito cabo-verdiano, constituída em 1999. O seu capital social é de 1.000.000.000 CVE, dividido em acções de 10.000 CVE cada uma.

Detido em 81,69% pela Caixa Geral de Depósitos, os restantes 18,31% da sociedade são detidos por empresas e particulares cabo-verdianos de referência, conforme indica o quadro seguinte:



No que diz respeito à transmissibilidade das suas acções, os accionistas detêm o direito de preferência na transmissão dos respectivos valores mobiliários a terceiros, excepto se se tratar de uma sociedade com o qual o alienante detenha uma relação de domínio ou de grupo.

Quanto ao regime a que se encontre sujeita a renovação ou revogação de medidas defensivas, não se encontram estatutariamente previstos limites ao nº de votos que podem ser detidos ou exercidos por um único accionista, de forma individual ou de forma concertada com outros accionistas.

Não existem no Banco acordos parassociais nem acordos significativos de que este seja parte e que entrem em vigor, sejam alterados ou cessem em caso de mudança de controlo da instituição na sequência de uma oferta pública de aquisição.



6. Estrutura Accionista

II. Participações Sociais ou Obrigações Detidas

Os titulares de participações qualificadas encontram-se referidos no quadro abaixo assim como o nº de acções, percentagens de capital detido e correspondente percentagem dos direitos de voto :

Nome do Acionista	Nº de Ações	CVE	% de Capital e de Direitos de Voto
Caixa Geral de Depósitos, S.A.	81 687	816 870 000	81,69%
Adega, S.A.R.L.	6 732	67 320 000	6,73%
Rui Augusto Tavares Moreira Almeida Pinto	5 089	50 890 000	5,09%
Pedro Jose Sapinho Rodrigues Pires	2 406	24 060 000	2,41%
David Hopffer Almada	1 580	15 800 000	1,58%
Teresa Jesus Teixeira B. Amado	1 240	12 400 000	1,24%
Francisco Babosa Amado	839	8 390 000	0,84%
Mário Jorge Menezes	387	3 870 000	0,39%
Racan, Lda.	40	400 000	0,04%
	100 000	1 000 000 000	100%

De acordo com os Estatutos do BI, a cada 5 acções, corresponde 1 voto.



6. Estrutura Accionista

II. Participações Sociais ou Obrigações Detidas

A 31 de Dezembro de 2024, o BI detinha participações nas seguintes empresas:

2024							
<i>De ativos financeiros ao justo valor através de outros Rendimento Integral</i>							
Título	Valor de aquisição	% de participação	Valor de balanço (Liquido)	Reembolso Capital	Reserva Justo Valor (Nota 20)	Impostos Diferidos (Nota 20)	Reservas Deduzido Impostos (Nota 20)
Instrumentos de capital valorizados ao justo valor							
Banco Comercial do Atlântico, S.A.	238 746	5,40%	693 616		464 880	(100 375)	364 505
Visa International Service Association	1 323	n.d.	90 910		89 587	(19 951)	69 635
Sociedade Cabo Verdiana de Tabacos, S.A.	10 095	0,65%	15 996		5 901	(1 327)	4 574
	265 471		800 522	12 356	560 369	(121 654)	438 715
							704 186

As percentagens de participação directa acima representadas são representativas do capital social detido.

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal não detêm quaisquer acções e obrigações.

Além disso, não existem relações significativas de natureza comercial entre os titulares de participações qualificadas e a instituição.

Nos termos da lei e dos Estatutos do BI, as deliberações em Assembleia Geral, sob proposta do Conselho de Administração, sobre aumento de capital, são tomadas por maioria qualificada de votos dos accionistas, requerendo a maioria de pelo menos 75% do capital social. Este capital social pode ser aumentado uma ou mais vezes e os accionistas gozam do direito de preferência na subscrição das novas acções, proporcionalmente à respectiva participação no capital social.



7.Órgãos Sociais e Comissões



7.Órgãos Sociais e Comissões



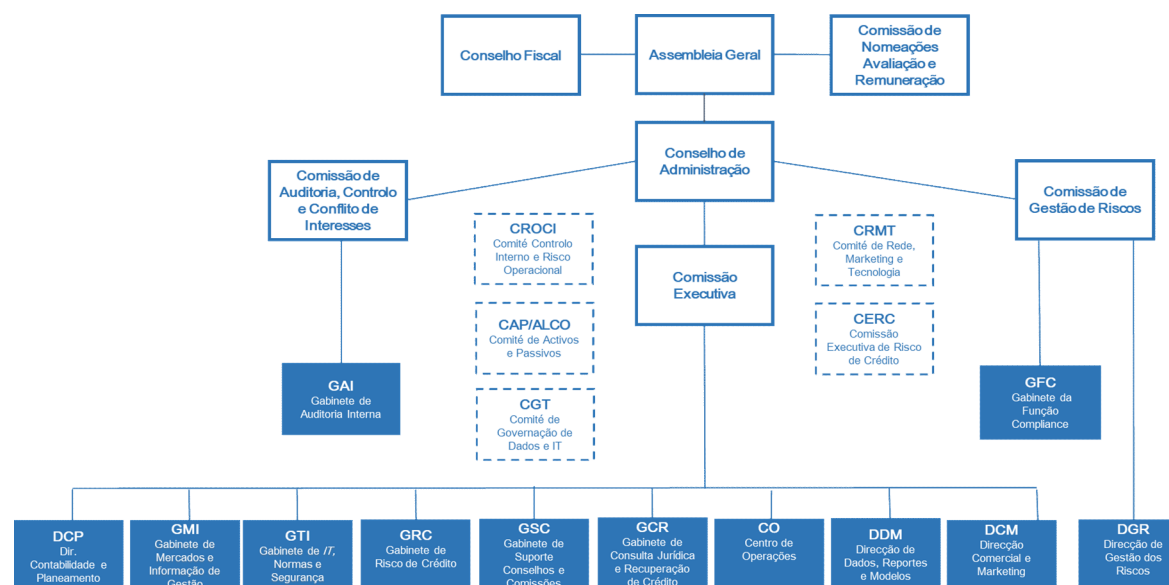
O modelo de governo do BI é composto por um Conselho de Administração e por um Conselho Fiscal. Nos termos dos Estatutos, o Conselho de Administração delega numa Comissão Executiva, a gestão corrente da sociedade.

Os membros dos órgãos sociais do BI são eleitos por deliberação da Assembleia Geral por um período de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Os membros dos órgãos sociais foram reeleitos/eleito no dia 08 de Março de 2023 para o mandato 2023-2025.

Em Novembro de 2024, o Conselho de Administração aprovou alterações ao organograma do Banco, que se mantêm à presente data.

Neste sentido, no quadro seguinte está representada a estrutura de modelo de governo corporativo do Banco, assim como adiante estão descritas as competências entre os vários órgãos sociais.



7. Órgãos Sociais e Comissões

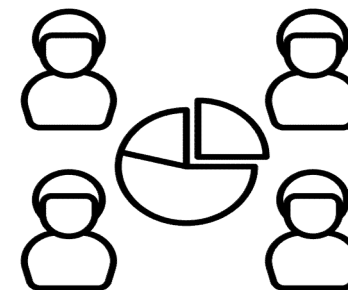


I. Assembleia Geral

A Assembleia Geral é constituída por um presidente e por um ou dois secretários, eleitos trienalmente.

A composição da Mesa da Assembleia Geral é a seguinte:

Nome	Cargo	Mandato (Início-Fim)	Nº de Mandatos
Mário Jorge Menezes	Presidente	2023-2025	2
Francisco Fortunato Paulino Barbosa Amado	Secretário	2023-2025	5



Os Estatutos do BI são alterados nos termos da legislação bancária, devendo os projectos de alteração ser devidamente fundamentados e aprovados em Assembleia Geral.

A Assembleia não prevê limitações ao exercício de voto. Sendo que cada voto corresponde a cinco acções, os Estatutos do Banco prevêem que, caso os accionistas não possuam o número de acções suficientes para atingir um voto, os mesmos poderão agrupar-se e fazer-se representar por um deles para cumprir com o seu exercício de voto.

Além do referido e ainda estatutariamente definido, não está prevista qualquer limitação aos direitos de voto que podem ser exercidos por um único accionista ou por accionistas que com aquele se encontrem em alguma das relações que concorrem para a imputação de direitos de voto, nos termos do nº 1 do artigo 93º do Código do Mercado de Valores Mobiliários.

7. Órgãos Sociais e Comissões

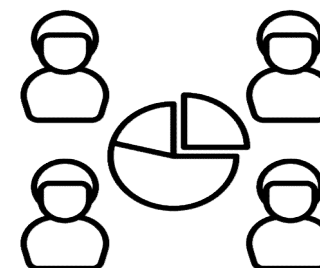


I. Assembleia Geral

Ainda, de acordo com os Estatutos do Banco, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos accionistas presentes ou representados na Assembleia Geral. As deliberações sobre a fusão, cisão, transformação e dissolução da sociedade e sobre o aumento do capital social carecem sempre da maioria de pelo menos 75% do capital social.

A Assembleia Geral delibera sobre todos os assuntos para os quais a lei e os Estatutos lhe atribuem competência, competindo-lhe em especial:

- Apreciar o relatório do Conselho de Administração, discutir e votar o balanço, as contas e o parecer do Conselho Fiscal;
- Deliberar sobre a proposta de aplicação de resultados;
- Proceder à apreciação geral da administração e fiscalização da sociedade e proceder à destituição ou manifestar a sua desconfiança quanto a algum, alguns ou todos os Administradores;
- Eleger a Mesa da Assembleia Geral, os Administradores, os membros do Conselho Fiscal e os respectivos Suplentes;
- Deliberar sobre quaisquer alterações dos estatutos e aumentos de capital;
- Autorizar a aquisição e alienação dos imóveis, e bem assim investimentos, uns e outros de valor superior a 20% do capital social;
- Deliberar sobre as remunerações dos titulares dos órgãos sociais, podendo para o efeito designar uma Comissão de Remunerações;
- Tratar de qualquer outro assunto para que tenha sido convocada, cuja competência lhe seja atribuída nos termos da lei.



7.Órgãos Sociais e Comissões



II. Administração

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é composto por um número ímpar de membros, no mínimo de cinco, sendo um presidente e outro vice-presidente, eleitos em Assembleia Geral por maioria absoluta de votos.

Actualmente, o Conselho de Administração é composto da seguinte forma:

Nome	Cargo	Mandato (Início-Fim)	Nº de Mandatos	Qualificação
Nuno Alexandre de Carvalho Martins	Presidente	2023-2025	2	Não Executivo
José João Paulo Tudela Martins	Vice-Presidente	2023-2025	2	Não Executivo
Pedro Bruno Cardoso Braga Gomes Soares	Vogal	2023-2025	4	Executivo
Manuel Fernando Monteiro Pinto	Vogal	2023-2025	7	Executivo
José Manuel dos Santos Afonso Serra	Vogal	2023-2025	2	Executivo
Eurisanda Venulda Cardoso Tavares Rodrigues	Vogal	2023-2025	2	Executivo
Dirceu César Lopes do Rosário	Vogal	2023-2025	2	Executivo
Maria João Duarte Fonseca Pacheco de Novais	Vogal	2023-2025	2	Não Executivo e Independente
Maria Zenaída da Rocha Costa Neves Leite	Vogal	2023-2025	2	Não Executivo e Independente
Leonilda Rocha Semedo	Vogal	2023-2025	2	Não Executivo e Independente
Luís Manuel Monteiro Alves	Vogal	2023-2025	1	Não Executivo e Independente

7. Órgãos Sociais e Comissões



II. Administração

Conselho de Administração

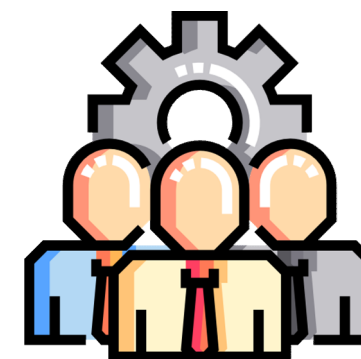
Conforme mencionado anteriormente na declaração de acolhimento, o BI pauta-se por valores e princípios de profissionalismo, transparência, integridade, tolerância, não discriminação e igualdade de oportunidades.

Por essa razão, o Banco aprovou em Novembro de 2024 a actualização à Política de Diversidade, Equidade e Inclusão no sentido de promover a paridade de género e alinhar, na constituição dos membros dos órgãos sociais, políticas de igualdade.

Importa referir que não se verificam relações de natureza profissional, familiar nem comercial entre os membros dirigentes do Conselho de Administração e os accionistas do BI.

No que diz respeito às competências do Conselho de Administração, estas decorrem da lei e estão transpostas nos Estatutos da sociedade, competindo-lhe em especial:

- Gerir os negócios sociais e praticar todos os actos e operações relativas ao objecto social que não caibam na competência atribuída a outros órgãos da sociedade;
- Representar a sociedade em juízo e fora dele, activa e passivamente, podendo desistir, transigir e confessar em quaisquer pleitos, e bem assim, comprometer-se, mediante convenção de arbitragem, à decisão de árbitros;
- Adquirir, vender ou, por outra forma, alienar ou onerar direitos e bens, móveis ou imóveis;
- Estabelecer a organização técnico-administrativa da sociedade, as normas de funcionamento interno, bem como o estatuto do pessoal e a sua remuneração;
- Constituir mandatários com os poderes que julgue convenientes, incluindo os de substabelecer;
- Exercer as demais competências que lhes sejam atribuídas pela lei e pelos accionistas.



7.Órgãos Sociais e Comissões



II. Administração

Conselho de Administração

A actividade do Conselho de Administração está estabelecida no Regulamento do Conselho de Administração, o qual pode ser consultado no sítio do Banco Interatlântico.

O Conselho de Administração reúne trimestralmente ou sempre que seja convocado pelo seu Presidente. De todas as reuniões são lavradas actas em que são registadas as deliberações e presenças verificadas. Em 2024 realizaram-se 04 reuniões, não se tendo registado nenhuma ausência.

A Política de Remunerações* prevê a avaliação dos Administradores, estabelecendo os seguintes critérios para a avaliação do seu desempenho:

Critérios quantitativos

- Solvabilidade
- Rentabilidade
- Eficiência
- Posição no mercado
- Assunção de risco de crédito
- Liquidez

Critérios Qualitativos

- Nível de reclamação de clientes
- Indicadores de reputação do BI e do Grupo CGD
- Indicadores de desempenho qualitativo associados a cada uma das funções e/ou áreas de negócio sob a responsabilidade de cada um dos Administradores Executivos.

* Disponível para consulta em www.bi.cv.

Para o cumprimento desta política, foi criada a Comissão de Nomeações, Remunerações e Avaliações. Este tema encontra-se desenvolvido no Capítulo VII sobre Remunerações, do presente Relatório.

Todos os membros do Conselho de Administração demonstraram disponibilidade no exercício das suas funções, como se pode comprovar pelo grau de assiduidade dos mesmos. Dedicaram o tempo necessário proporcional à relevância das matérias a tratar, aferida à luz que as mesmas apresentam para a sociedade assim como das tarefas que a cada um foram atribuídas.

7.Órgãos Sociais e Comissões



II. Administração

Conselho de Administração

Neste sentido, importa referir os cargos exercidos em simultâneo em outras empresas, pelos membros do Conselho, designadamente:

Membro	Empresa (s)	Cargo exercido
Nuno Alexandre de Carvalho Martins	Caixa Geral de Depósitos, S.A.	Vogal do Conselho de Administração
	Conselho Directivo da Caixa Geral de Aposentações	Presidente
João Paulo Tudela Martins	Caixa Geral de Depósitos, S. A.	Vogal do Conselho de Administração
	BNU Macau	Vogal do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Gestão de Riscos
Manuel Fernando Monteiro Pinto	Banco Comercial e de Investimentos	Vogal do Conselho de Administração
Maria João Duarte Fonseca Pacheco de Novais	SISP	Administrador Não Executivo. em rep. do BI
Maria Zenaida da Rocha Costa Neves Leite	MJN Advogados	Sócia e Advogada
	Escola de Negócios e Governação na Universidade de Cabo Verde	Docente e Investigadora
	Gabinete de Estudos, Planeamento e Cooperação, da Universidade de Cabo Verde	Diretora
Leonilda Rocha Semedo	n/a	Consultora Empresarial
Luís Manuel Monteiro Alves	Universidade Técnica do Atlântico (UTA)	Presidente do Conselho Geral
	Universidade Lusófona	Docente
	União Europeia	Consultor Internacional Sénior- Energia, Ambiente e Alterações Climáticas

7.Órgãos Sociais e Comissões



II. Administração

Comissão Executiva

Nos termos dos estatutos do BI, o Conselho de Administração poderá delegar numa Comissão Executiva a gestão ordinária e de representação da sociedade. Actualmente, esta é constituída por cinco Administradores, dos quais um é Presidente. Tanto a sua composição como os seus poderes e condições da respectiva delegação são definidos em acta pelo Conselho de Administração através do Regulamento da Comissão Executiva.

A Comissão Executiva é composta pelos seguintes membros:

Nome	Cargo	Mandato (Início-Fim)	Nº de mandatos exercidos
Pedro Bruno Cardoso Braga Gomes Soares	Presidente	2023-2025	4
Manuel Fernando Monteiro Pinto	Vogal	2023-2025	7
José Manuel dos Santos Afonso Serra	Vogal	2023-2025	2
Eurisanda Venulda Cardoso Tavares Rodrigues	Vogal	2023-2025	2
Dirceu César Lopes do Rosário	Vogal	2023-2025	2

O regulamento de funcionamento da Comissão Executiva foi actualizado a 04 de Dezembro de 2023 e pode ser consultado no sítio do Banco Interatlântico em www.bi.cv.

Em particular, cabem à Comissão Executiva as seguintes competências, entre outras:

- Dar execução à estratégia definida pelo Banco;
- Dar execução à política de relacionamento com as autoridades de supervisão;
- Dar execução ao orçamento anual do BI;
- Executar e fazer cumprir as deliberações dos Conselhos e restantes Comissões do Banco;
- Deliberar sobre a aquisição, oneração e alienação de imóveis que não sejam de uso próprio do Banco, incluindo o poder de substabelecer;
- Celebrar, aditar ou revogar (procedendo ao pagamento de quaisquer indemnizações que sejam devidas ou acordadas), contratos de trabalho ou de prestação de serviços;
- Assegurar o permanente cumprimento dos “rácios” prudenciais em vigor em cada momento, bem como o de todas as normas emanadas das autoridades monetárias e cambiais.

Em regra, a Comissão Executiva reúne semanalmente. De todas as reuniões, são lavradas actas em que são registadas as deliberações tomadas.

7.Órgãos Sociais e Comissões



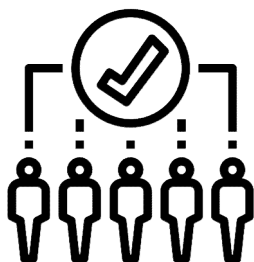
II. Administração

Comissões e Comités

Além das Comissões/Comitês indicados no ponto VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos existem ainda os seguintes comités:

Comité de Gestão de Activos e Passivos

O Comité de Activos e Passivos é uma reunião da Comissão Executiva, alargada a responsáveis do Banco, responsável pela apreciação e acompanhamento do processo de gestão integrada de ativos e passivos (ALM - Asset-Liability Management) e que visa a gestão pró-ativa do balanço e da rentabilidade do Banco Interatlântico (BI).



Comité da Comissão Executiva de Riscos de Crédito

São competência do Comité da Comissão Executiva de Riscos de Crédito (CERC), por delegação da CE, todas as decisões sobre operações de crédito e outros actos do Banco com clientes, com excepção das que resultem excluídas por aplicação dos Regulamentos da CE e do CA em vigor ou de outro Comité da CE e das seguintes, que se mantêm sob reserva exclusiva da CE ou do CA:

- Operações em que intervenham, directa ou indirectamente, membros dos Órgãos Sociais do BI;
- Qualquer outra operação que um membro da CE entenda retirar de CERC para apresentação a escalão superior;

São ainda competências do CERC as seguintes:

- Decisão sobre operações que envolvam PEP;
- Decisão sobre operação que envolvam empregados do Banco.

7.Órgãos Sociais e Comissões



II. Administração

Comissões e Comitês

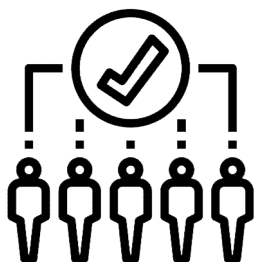
Além das Comissões/Comitês indicados no ponto VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos existem ainda os seguintes comitês:

Comité de Rede, Canais e Marketing

O CRMT é um órgão deliberativo da Comissão Executiva responsável pela apreciação, debate e aprovação dos assuntos relacionados com a implementação das estratégias comerciais, canais e marketing e de oferta de produtos e serviços do BI.

Comité de Governação de Dados e Tecnologia da Informação

O Comité de Governação de Dados e Tecnologia (CGT) é um órgão deliberativo da Comissão Executiva que tem como objetivo garantir uma supervisão eficaz e estratégica sobre as práticas de gestão de dados e tecnologia do Banco, através da implementação de políticas, padrões e processos que assegurem a integridade, segurança e uso eficiente de dados e tecnologia, alinhando-os aos objetivos estratégicos do Banco.





7. Órgãos Sociais e Comissões

III. Fiscalização

Conselho Fiscal

A fiscalização da actividade social do Banco pertence ao Conselho Fiscal, composto por um Presidente, dois vogais efectivos e um vogal suplente.

Nome	Cargo	Mandato (Início-Fim)	Nº de mandatos exercidos	Qualificação
José Manuel Nunes Liberato	Presidente	2023-2025	3	Não Independente
José Mário de Sousa	Vogal	2023-2025	3	Independente
Carlos Alberto Rodrigues	Vogal	2023-2025	2	Independente
Maria Madalena Duarte Almeida	Vogal Suplente	2023-2025	2	Independente

Competem ao Conselho Fiscal, as seguintes atribuições principais:

- Assistir às reuniões do Conselho de Administração e da Assembleia Geral sempre que o entenda conveniente ou que para tal seja convidado;
- Examinar, sempre que o julgue conveniente, a escrituração do Banco;
- Acompanhar o funcionamento da Instituição e o cumprimento das leis, dos Estatutos e dos regulamentos que lhes sejam aplicáveis;
- Emitir pareceres acerca do orçamento e das contas anuais;

- Fiscalizar a Administração, verificando as casas fortes da Instituição sempre que julgue conveniente, com sujeição às inerentes regras de segurança;
- Chamar a atenção do Conselho de Administração para qualquer assunto que deva ser ponderado e pronunciar-se sobre qualquer matéria que lhe seja submetida por aquele órgão;
- Com respeito ao Auditor Externo:
 - i. Propor à Assembleia Geral a sua nomeação;
 - ii. Fiscalizar a revisão de contas aos documentos de prestação de contas da sociedade;
 - iii. Fiscalizar a independência do Auditor Externo e, nesse quadro, apreciar e decidir, ouvida a Comissão de Auditoria, Controlo e Conflitos de Interesse, sobre a prestação pelo Auditor Externo de serviços adicionais ao BI, bem como sobre as respetivas condições;
 - iv. Propor à Assembleia Geral a sua destituição sempre que se verifique justa causa.

7. Órgãos Sociais e Comissões



III. Fiscalização

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal deve reunir-se ordinariamente, pelo menos, uma vez em cada três meses e extraordinariamente sempre que convocado pelo respectivo Presidente, sendo elaboradas actas das reuniões realizadas. Em 2024, realizaram-se 05 reuniões, tendo-se registado duas ausências. Todos os membros do Conselho Fiscal demonstraram disponibilidade no exercício das suas funções, como se pode comprovar pelo grau de assiduidade dos membros. Dedicaram o tempo necessário proporcional à relevância das matérias a tratar, aferida à luz que as mesmas apresentam para a sociedade assim como das tarefas que a cada um foram atribuídas.

Neste sentido, importa referir os cargos exercidos em simultâneo em outras empresas, pelos membros do Conselho, designadamente:

Membro	Empresa(s)	Cargo exercido
José Manuel Nunes Liberato	BCI (Moçambique)	Membro do Conselho Fiscal
	BCGA (Angola)	Vice-Presidente do Conselho Fiscal
	Fundação Champalimaud	Assessor da Administração
Carlos Alberto Rodrigues	Razão, Lda.	Sócio-Gerente
Maria Madalena Duarte Almeida	Coopensino-Cooperativa de Ensino Superior	Presidente do Conselho de Direção



CURRICULUM VITAE DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

As qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros dos Órgãos Sociais do BI, nomeadamente do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações encontram-se no Anexo I deste Relatório.

7. Órgãos Sociais e Comissões



IV. Auditor Externo

A auditoria anual às contas do BI é efectuada por uma entidade independente externa e, nos termos da lei, compete ao Conselho Fiscal, proceder à recomendação perante a Assembleia-Geral, da nomeação do Auditor Externo.

De acordo com o nº 1 do artigo 7º do Aviso 4/2014 do BCV, “*os bancos devem promover a rotação do auditor certificado (...) ao fim de dois ou três mandatos, conforme sejam respectivamente de quatro ou três anos.*”

Em 2017 foi seleccionada, pelo Conselho Fiscal e aprovada pela Assembleia Geral, a auditoria às contas de 2017 do Banco Interatlântico por parte da Ernst & Young Audit & Associados - SROC, S.A. - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, representada por António Filipe Dias da Fonseca Brás. Esta empresa foi contratada por 4 anos entre 2017 e 2020.

No dia 22 de Junho de 2021, a Assembleia Geral aprovou a designação da Ernst & Young Audit & Associados- SROC, S.A para um segundo mandato de 4 anos como auditor externo.

Descritivos	Contrato		A ser Provisionado	
	EUR	CVE	CVE + IVA	CVE
Auditoria 2024				
EY- Auditoria Honorários	40 000,00 €	4 410 600,00 CVE	5 072 190,00 CVE	5 072 190,00 CVE
EY- Auditoria Despesas Incorridas - Viagem, Estadia e F	8 207,13 €	904 959,19 CVE	268 491,00 CVE	308 765,00 CVE
EY-Outras Despesas	33 200,00 €	3 660 798,00 CVE	0,00 CVE	0,00 CVE
Total Auditoria	81 407,13 €	8 976 357,19 CVE	5 340 681,00 CVE	5 380 955,00 CVE

Como outros trabalhos, destacam-se os seguintes:

Outros	Contrato			A ser Provisionado
Controle Interno	EUR	CVE	CVE + IVA	CVE
EY-Controlo Interno	12 180,00 €	1 343 028	1 544 482	1 544 482
EY-Despesas Incorridas-Parecer do Revisor Oficial de Contas sobre o Sistema de Controlo Interno subjacente ao processo de preparação e divulgação de informação (PDIF)	0,00 € -	-	-	-
Relatório sobre as Provisões Regulamentares das Instituições Financeiras do Grupo Seddiadas em Cabo Verde	6 125,00 €	675 373	776 679	776 679
Relatório Imparidade	14 720,00 €	1 623 101	5 599 697	5 599 697
Apoio ao Conselho Fiscal do BI, referente ao novo Relatório de Controlo Interno determinado pelo Aviso 3/2020 do banco de Portugal				4 209 918
Total Outros Serviços	33 025,00 €	3 641 502	7 920 858	12 130 776

O apoio do Auditor Externo ao Conselho Fiscal para elaboração do Parecer sobre o Relatório de Auto-avaliação da Adequação e Eficácia da Cultura Organizacional e dos Sistemas no âmbito do Aviso nº03/2020, enquadra-se nos trabalhos distintos de auditoria e a contratação deste serviço obteve o parecer favorável do Conselho Fiscal.

7.Órgãos Sociais e Comissões



V. Transacções com Partes Relacionadas

O BI realiza transacções com o Grupo CGD e a 31 de Dezembro de 2024, as demonstrações financeiras do BI incluíam as seguintes transacções com partes relacionadas:

	2024				
	Grupo Caixa Geral de Depósitos				
	CGD	Sucursal de França	Banco Comercial do Atlântico	Promotora	SISP
Ativos:					
Disponibilidades em outras instituições de crédito	909 619	13 510	954	-	-
Aplicações em instituições de crédito	4 805 870	-	-	-	-
Ativos financeiros ao justo valor através de outro rendimento Integral	-	-	693 616	(0)	-
Crédito a clientes	-	-	-	-	-
Imparidade	-	-	-	-	-
Investimentos em filiais, associadas e empreendimentos conjuntos	-	-	-	-	168 569
Outros ativos	-	-	-	-	1 700
Passivos:					
Recursos de outras instituições de crédito	-	-	-	-	-
Recursos de clientes e outros empréstimos	-	-	-	-	(148 019)
Outros passivos subordinados	-	-	-	-	-
Outros Passivos	(0)	-	-	-	(3 383)
Extrapatrimoniais:					
Garantias prestadas	136 092	-	-	-	-
Rendimentos:					
Juros e rendimentos similares	174 899	-	-	-	-
Rendimentos de instrumentos de capital	-	-	(78 102)	-	-
Rendimentos de serviços e comissões	-	-	-	-	75 889
Resultados Ativos financeiros ao justo valor através de outro rendimento Integral	-	-	78 102	503	(33 928)
Gastos:					
Juros e encargos similares	125	-	-	-	-
Encargos com serviços e comissões	(3 818)	(146)	-	-	4 722
Gastos gerais administrativos	(0)	-	-	-	47 558
Imparidade de outros activos líquida de reversões e recuperações	-	-	-	-	(43 881)

7. Órgãos Sociais e Comissões



V. Transacções com Partes Relacionadas

Desde Abril de 2022 o BI, S.A. adoptou a Política de Transacções com Partes Relacionadas, emitida no âmbito das melhores práticas corporativas nos termos e para os efeitos do artigo 33.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, com materialidade de impacto no BI por ser entidade do Grupo CGD e não prejudica o disposto no Código das Sociedades Comerciais, na Lei da actividade das Instituições Financeiras (“LAIF”), designadamente nos respectivos artigos 80º e 52º, no Aviso nº 3/2019 artigo 16º do Banco de Cabo Verde, no Código de Conduta do BI e na Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses do BI, nem em qualquer outro normativo interno que preveja proibições, limitações ou especificidades nas operações que envolvam Partes Relacionadas.

Esta política define os critérios de classificação de Partes Relacionadas, os processos da respectiva identificação e de análise das transacções com Partes Relacionadas, assim como a sua publicitação e actualização, sendo o Conselho de Administração o órgão responsável pela sua aprovação, obtido o parecer prévio do Conselho Fiscal.

As transacções que envolvam Partes Relacionadas reguladas na referida Política carecem de análise individualizada e aprovação de um mínimo de dois terços dos Administradores não impedidos de votar na deliberação do Órgão de Administração competente que aprecie o assunto, depois de obtidos os pareceres não vinculativos do Conselho Fiscal, do Gabinete de Função Compliance e da Direcção de Gestão de Risco.

A Política tem sido actualizada, sendo a última actualização realizada em Dezembro de 2024 e trouxe a necessidade de transacções com partes relacionadas serem objeto de análise, nos termos das regras gerais e específicas, no âmbito de conflitos de interesses e obedeçam às regras aplicáveis a este tipo de transacções. Face aos potenciais riscos que comportam, as transacções com partes relacionadas devem ser justificadas pelo interesse do BI, aprovadas seguindo regras de aprovação reforçada e realizadas em condições de mercado, sujeitando-se ainda a um maior escrutínio em como a princípios de transparência.

A lista de partes relacionadas foi elaborada nos termos dos critérios estabelecidos na Política e aprovada pela Comissão Executiva em Outubro de 2022, dado o devido conhecimento ao Conselho Fiscal, sendo a mesma actualizada numa base trimestral.

7. Órgãos Sociais e Comissões



VI. Prevenção de conflito de interesses

No BI, a prevenção de conflitos de interesse encontra-se regulamentada numa Política específica, designadamente a Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses (PGPGCI).

A PGPGCI define como situações de conflitos de interesse, sempre que o BI e/ou os seus colaboradores no exercício das suas actividades e/ou funções, tenham interesses próprios que possam interferir, ou sejam susceptíveis de interferir, com os deveres de lealdade, diligência, neutralidade, independência de espírito e respeito dos interesses que lhe são confiados e possam resultar de situações de conflitos entre estes, o BI, os seus clientes, seus colaboradores, accionistas, fornecedores e partes relacionadas, tendo a última actualização ocorrido em 2023.

Ainda prevê que os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal devem fazer as declarações relativamente às participações e interesses patrimoniais detidos, directa ou indirectamente no BI ou em empresas que detenham participações, relações que mantenham com os fornecedores, clientes, instituições financeiras, ou quaisquer outros parceiros de negócio do BI.

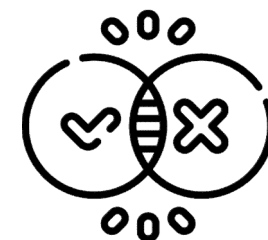
Em 2024 foram recolhidos todos os relatórios de conflitos de interesses dos novos membros dos Órgãos Sociais.

Não foram detectadas incompatibilidades entre o exercício dos cargos de administração no BI e os desempenhados pelos membros do Conselho de Administração, decorrentes de quaisquer outras normas.

Até à data, os membros do Conselho de Administração cumpriram todas as disposições legais e regulamentares decorrentes do exercício dos respectivos cargos e dos cargos que porventura exerçam em acumulação.

Assente nos procedimentos e mecanismos de controlo definidos na Política, durante o ano de 2024 foram analisadas pelo GFC algumas situações, mas nenhuma delas configurou conflito de interesses.

Ainda, assente na cultura de *compliance* e no reforço contínuo das competências dos colaboradores foi ministrada uma ação de formação sobre o tema em Agosto de 2024.



7. Órgãos Sociais e Comissões



VII. Remunerações

Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (CNAR)

O BI dispunha, desde 2000, de uma Comissão de Vencimentos, designada pelos accionistas em Assembleia Geral, que fixava as regras e os valores dos vencimentos, compensações e subsídios atribuídos aos titulares dos Órgãos Sociais da sociedade, que mais tarde passou a Comissão de Remunerações.

Na Assembleia Geral realizada no dia 31 de Maio de 2021, foram aprovadas alterações ao Regulamento da Comissão de Remunerações, transformando esta Comissão na Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (CNAR).

Este órgão é responsável por actualizar e rever a Política de Remunerações, sempre que considerado adequado ou necessário, de forma a assegurar o cumprimento dos seus objectivos e requisitos, nomeadamente:

- Promovendo uma análise e avaliação anual da aplicação da Política de Remunerações;
- Identificando eventuais efeitos decorrentes da aplicação da Política de Remunerações na gestão de riscos, do capital e liquidez do BI que recomendem uma revisão da mesma;
- Identificando actualizações, revisões e demais medidas de ajustamento consideradas adequadas;
- Reportando corporativamente, junto da CGD, como entidade máxima de consolidação, as conclusões resultantes da análise efectuada pela CNAR, nos termos do número anterior.
- Emitindo a declaração anual sobre a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, a submeter à aprovação da Assembleia Geral, em cumprimento da legislação e regulamentação aplicável;
- Consultando os responsáveis das unidades de auditoria, compliance, gestão de riscos e outras, a quem poderão ser solicitadas as contribuições consideradas relevantes para os efeitos do antecedente;
- Assegurar o cumprimento das restantes atribuições cometidas pela Política de Remunerações.

7.Órgãos Sociais e Comissões



VII. Remunerações

Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (CNAR)

Compete, ainda, à CNAR, apresentar à Assembleia Geral, as conclusões resultantes da análise efectuada nos termos acima referidos.

Esta Comissão tem como outras responsabilidades, propor à Assembleia Geral os valores das remunerações e, bem assim, as componentes fixas e variáveis que as integrem, quando aplicável, assim como emitir parecer sobre a avaliação de desempenho dos Titulares de Funções Relevantes (TFR), podendo para o efeito consultar, se o entender, o TFR Corporativo.

Esta Comissão tem a seguinte composição:

Nome	Cargo	Qualificação
José Manuel Nunes Liberato	Presidente	Não Independente
Maria João Duarte Fonseca Pacheco de Novais	Vogal	Independente
Maria Zenaida da Rocha Costa Neves Leite	Vogal	Independente

O Regulamento da CNAR foi aprovado em 31 de Maio de 2021 e encontra-se disponível para consulta, no sítio do BI em www.bi.cv.

Para prestar apoio à CNAR foi contratada a empresa Coutinho, Neto e Orey.

A definição dos valores das remunerações e a determinação das componentes fixas e variáveis que as integrem, quando aplicável, é da competência da Assembleia Geral, sob proposta da Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações em cumprimento dos requisitos da Política de Remunerações.

No dia 7 de Abril de 2017, foi aprovada em Assembleia Geral, a Política de Remunerações que estabelece a estrutura, os valores e as condições de atribuição das remunerações dos membros dos órgãos sociais do BI e no dia 29 de Maio de 2024, em Assembleia Geral, foram aprovadas as alterações à actual Política de Remunerações, tendo como principais objectivos e requisitos:

- Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis;
- Promover e ser coerente com uma gestão de riscos sã e prudente;
- Evitar situações de conflito de interesses.

7. Órgãos Sociais e Comissões

VII. Remunerações

Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (CNAR)

Remuneração dos Administradores Executivos

A remuneração dos Administradores Executivos é composta por uma componente fixa e por uma componente variável, esta última de atribuição não garantida.

O valor da componente variável da remuneração dos Administradores Executivos não pode exceder a remuneração fixa, para assegurar que a componente fixa representa uma proporção suficientemente elevada da remuneração total dos Administradores Executivos, de modo a permitir a aplicação de uma política plenamente flexível relativamente à componente variável, incluindo a possibilidade do seu não pagamento. Adicionalmente, o valor total da componente variável da remuneração variável do conjunto dos Administradores Executivos não pode ser superior à percentagem máxima dos lucros líquidos do exercício definido anualmente pela Assembleia Geral, no seguimento da proposta apresentada pela CNAR. Este valor tem em conta o desempenho e resultados globais do BI, a política seguida nesta matéria em instituições comparáveis e a evolução do valor global definido para a remuneração variável do conjunto dos colaboradores do Banco.

Remuneração dos Administradores Não Executivos

A remuneração dos Administradores Não Executivos é composta por uma componente fixa, não integrando qualquer componente variável nem estando a sua atribuição dependente dos resultados do Banco. Esta remuneração e os termos do respectivo pagamento são determinados por deliberação da Assembleia Geral ou, quando designada, pela CNAR.



Actualmente está em vigor a seguinte política de remuneração dos membros dos Órgãos Sociais do BI:

Órgãos Sociais	Remuneração Anual Bruta (Valores em CVE)
Presidente da Comissão Executiva	8.400.000
Vogal da Comissão Executiva Nacional	5.600.000
Vogal da Comissão Executiva Expatriado	5.110.000
Administrador Não Executivo	1.540.000
Presidente do Conselho Fiscal	1.440.000
Vogal do Conselho Fiscal	720.000
Presidente da Mesa da Assembleia Geral	1.080.000
Secretário da Mesa da Assembleia Geral	540.000

Os Administradores que pertencem às Comissões especializadas do Conselho de Administração auferem uma senha de presença.

A Política de Remunerações do BI encontra-se publicada no sítio da Internet, em www.bi.cv, para consulta do público.

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Um sistema de controlo interno define-se como o conjunto das estratégias, sistemas, processos, políticas e procedimentos definidos pelo órgão de administração, bem como das acções empreendidas por este órgão e pelos restantes colaboradores da instituição, com vista a garantir três objectivos:



- a) Um desempenho eficiente e rentável da actividade, no médio e longo prazo (objectivos de desempenho);
- b) A existência de informação financeira e de gestão completa, pertinente, fiável e tempestiva (objectivos de informação);
- c) O respeito pelas disposições legais e regulamentares aplicáveis (objectivos de “*compliance*”), incluindo as relativas à prevenção da lavagem de capitais e do financiamento do terrorismo, bem como das normas e usos profissionais e deontológicos, das regras internas e estatutárias, das regras de conduta e de relacionamento com clientes, das orientações dos órgãos sociais e das recomendações do Comité de Supervisão Bancária de Basileia e do Comité das Autoridades Europeias de Supervisão Bancária (actual EBA), de modo a proteger a reputação da instituição e a evitar que esta seja alvo de sanções.

O BI, alinhado com o Grupo Caixa Geral de Depósitos, aprovou em 2011 linhas orientadoras do modelo de governo para a gestão do risco operacional e de controlo interno, com o objectivo de desenvolver as capacidades de gestão nestas matérias. Desde 2017 que estas regras são revistas e aprofundadas, implementando as *guidelines* da EBA e do BCE, aplicáveis ao Grupo CGD e, por essa via, implementadas no Banco Interatlântico.

Desta forma, existe no Banco, um conjunto alargado de procedimentos de controlo transversais a diferentes processos, executados de forma corrente, bem como funções de controlo na Organização, que no seu conjunto, contribuem para que a exposição ao risco seja mitigada e se mantenha em níveis reduzidos e cujo modelo está assente em quatro fases, nomeadamente identificação, avaliação, monitorização e mitigação.

Ainda enquadrado nas políticas corporativas, alinhado com a Caixa Geral de Depósitos, o BI constituiu a Função de Gestão de Risco e definiu e publicou Políticas de gestão que versam sobre as várias categorias de risco: (i) risco de crédito; (ii) risco reputacional; (iii) risco de IT (iv) risco de mercado; (v) risco de liquidez; (vi) risco de taxa de juro do balanço; (vii) risco operacional; (viii) risco de conformidade (*compliance*), (ix) risco climático e ambiental; (x) riscos cibernéticos e de tecnologia; (xi) risco de dados.

É desta forma que o Banco garante um adequado controlo dos riscos com base neste sistema de gestão e de uma eficiente comunicação e processo de monitorização.



7. Órgãos Sociais e Comissões

VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Encontram-se, por isso, definidas responsabilidades específicas e transversais para determinados órgãos de estrutura do BI que, em conjunto e em articulação com as restantes estruturas, desenvolvem actividades no sentido de garantir um adequado sistema de controlo interno:

Conselho de Administração (CA)

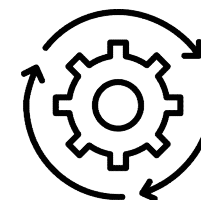
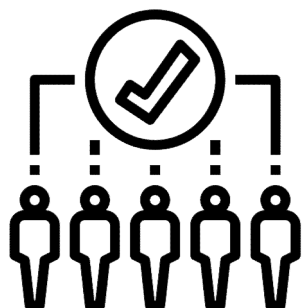
Tem a função de rever e aprovar o perfil, a estratégia, as políticas, as metodologias de gestão, assegurar a implementação de adequadas estruturas de controlo interno, gestão de riscos, reporte, supervisão e contabilização e aprovar o relatório anual sobre o sistema de controlo interno do BI, com a emissão de uma opinião global sobre a sua adequação e eficácia.

Comissão Executiva (CE)

Este órgão apoia o Conselho de Administração na definição do perfil, estratégia, políticas e metodologia de gestão e respectiva implementação no BI; acompanha a elaboração e as conclusões do relatório sobre o sistema de controlo interno; aprova os planos de acção que visem mitigar o risco operacional e fortalecer o sistema de controlo interno.

Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (CNAR)

Aconselha o Conselho de Administração sobre o preenchimento de qualquer vaga nos órgãos sociais, na preparação de recomendações sobre candidatos a membros dos órgãos de administração e fiscalização, bem como formulação de juízos sobre a sua avaliação e respectiva política de remunerações.



7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Comissão de Auditoria, Controlo e Conflito de Interesses (CACI)

A CACI tem como objectivo acompanhar a actividade da Comissão Executiva do Conselho de Administração do BI, zelar pela observância das condições legais e regulamentares, dos Estatutos do Banco e das normas emitidas pelas autoridades de supervisão, das políticas gerais, normas e práticas instituídas internamente, bem como, avaliar e promover a eficácia e eficiência da Função de Auditoria Interna, assegurando o reporte funcional directo desta função, proceder à apreciação crítica do Sistema de Controlo Interno do Banco e tomar conhecimento das situações de conflito de interesses e das medidas de gestão adoptadas.



No âmbito das suas competências, a CACI é presidida por uma Administradora Não Executiva e Independente e composta adicionalmente por duas Administradoras Não Executivas e Independentes e tem a responsabilidade de:

- Apreciar o Regulamento Interno da Função de Auditoria, aprovar os planos de actividade da Auditoria Interna e apreciar os respectivos relatórios de actividade, proceder ao seu acompanhamento, avaliar as conclusões das respectivas acções de auditoria e transmitir à Comissão Executiva e ao Conselho Fiscal (se aplicável) as recomendações que considere oportunas acerca das matérias auditadas;

- Acompanhar a evolução dos principais processos a cargo da Auditoria Interna, apreciando as actividades desenvolvidas, em cada semestre, pelo Gabinete de Auditoria Interna;

O Regulamento pode ser consultado no sítio do Banco Interatlântico em
<https://www.bi.cv/institucional/governo-da-sociedade/regulamentos-do-bi>

- Obter informação, periodicamente actualizada, das áreas ou assuntos abrangidos pelas auditorias realizadas pela Auditoria Interna, bem como avaliar os procedimentos operacionais, tendo em vista promover a gestão eficiente das respectivas actividades, através de um adequado ambiente de controlo, sólida gestão de riscos, eficiente sistema de informação e comunicação e efectivo processo de monitorização do controlo interno;

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Comissão de Auditoria, Controlo e Conflito de Interesses (CACI)

- Promover, no BI, a prossecução dos objectivos fundamentais fixados em matéria de controlo interno e de gestão de riscos pelo Banco de Cabo Verde bem como nas directivas de supervisão dirigidas às instituições de crédito e sociedades financeiras, bem como as normas corporativas aplicáveis ao Banco;
- Tomar conhecimento dos reportes prudenciais respeitantes à actividade do BI;
- Tomar conhecimento de todas as acções de Inspeção do Banco de Cabo Verde e de outras entidades competentes, realizadas ao BI;
- Tomar conhecimento dos planos de actividades das Funções de *Compliance* e de Gestão de Riscos, após a sua aprovação pela Comissão de Gestão de Riscos;

- Tomar conhecimento do(s) parecer(es) anual(ais) emitidos pelo Conselho Fiscal sobre a adequação e eficácia do sistema de controlo interno e do(s) parecer(es) da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas sobre o sistema de controlo interno subjacente ao processo de preparação e divulgação de informação financeira, nos termos do Aviso do BCV e do Aviso do BdP;
- Tomar conhecimento dos relatórios anuais previstos na lei e nas normas corporativas;



- Avaliar o controlo do cumprimento do Código de Conduta e tomar conhecimento das deficiências detectadas nesse controlo, bem como dos incumprimentos ao Código;
- Tomar conhecimento das situações de conflito de interesses identificadas e das medidas de gestão adoptadas;
- Promover a instituição, promoção e controlo de medidas de detecção e prevenção de situações que configurem conflito de interesses na actividade regular do Banco;
- Apreciar os relatórios dos auditores externos;
- Tomar conhecimento da evolução das acções inspectivas levadas a cabo por entidades de supervisão e outras autoridades.

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Comissão de Gestão dos Riscos (CGR)

A CGR é responsável por apoiar e aconselhar o Conselho de Administração em matéria de gestão de riscos do BI, em perímetro individual e consolidado, avaliar e promover a eficácia das Funções de Risco e de Compliance, monitorizar a estratégia e a apetência pelo risco do Banco, supervisionar a coerência entre todos os produtos e serviços importantes oferecidos aos clientes, acompanhar as políticas de gestão de todos os riscos conexos com a actividade do Banco, avaliar e promover a eficácia e eficiência dos processos de controlo interno do BI e pronunciar-se sobre a nomeação de consultores externos que a função de fiscalização decida contratar para a prestação de aconselhamento ou apoio.

No âmbito das suas competências, a CGR é presidida pelo CRO do Grupo CGD e integra adicionalmente dois Administradores não executivos e independentes, tendo a responsabilidade de:

- Avaliar e promover a eficácia das Funções de Risco e de Compliance;
- Monitorizar a estratégia de risco e a apetência pelo risco do BI;
- Aconselhar o Conselho de Administração sobre a apetência para o risco do BI e a estratégia de risco, gerais, actuais e futuras, da instituição de crédito, tendo em conta todos os tipos de riscos, financeiros e não financeiros, a fim de assegurar que estão harmonizados com a estratégia empresarial, os objectivos, a cultura e os valores empresariais da instituição;
- Auxiliar o Conselho de Administração na supervisão da execução da estratégia de riscos do BI pela direcção de topo;
- Supervisionar a coerência entre todos os produtos e serviços importantes oferecidos aos clientes, bem como o modelo de negócio e estratégia de risco da instituição apresentando ao Conselho de Administração planos de correcção, quando daquela análise resulte que as referidas condições não reflectem adequadamente os riscos;

- Examinar se os incentivos estabelecidos na política de remuneração do BI têm em consideração o risco, os fundos próprios, a liquidez e as expectativas quanto aos resultados, incluindo as datas das receitas;
- Acompanhar as políticas de gestão de todos os riscos conexos com a actividade do BI, financeiros e não financeiros, designadamente os riscos de negócio e estratégia, de solvência, de liquidez, de taxa de juro, de crédito, de mercado, do fundo de pensões, operacional, de IT, de compliance e de reputação;
- Aconselhar o Conselho de Administração sobre as políticas genéricas do BI, actuais e futuras, relativas à assunção, gestão, controlo, cobertura e factores de redução de risco;

O Regulamento pode ser consultado no sítio do Banco Interatlântico em <https://www.bi.cv/institucional/governo-da-sociedade/regulamentos-do-bi>.

7. Órgãos Sociais e Comissões



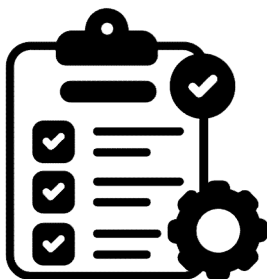
VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Comissão de Gestão dos Riscos (CGR)

- Analisar categorias específicas de riscos, previstas na lei e nas normas corporativas, acompanhando e avaliando os riscos de incumprimento das obrigações a que o BI se encontra sujeito;
- Analisar categorias específicas de riscos, previstas na lei e nas normas corporativas, acompanhando e avaliando os riscos de incumprimento das obrigações a que o BI se encontra sujeito;
- Desempenhar as demais funções atribuídas ao comité de riscos previstas na lei e nas normas corporativas.

- Analisar a adequação da afectação dos recursos à gestão dos riscos regulados na legislação nacional e europeia em vigor, bem como nas normas corporativas aprovadas no BI;
- Avaliar e promover a eficácia e eficiência dos processos de controlo interno do BI nomeadamente através da avaliação das recomendações da Função de Gestão de Risco da Função de Compliance, da 1.ª linha de defesa, de auditores internos ou externos, e do Supervisor. Monitorizar a devida implementação das medidas adoptadas;
- Avaliar os processos, metodologias e modelos de avaliação de activos e de notações de risco externas e aprovar os aspectos mais significativos dos processos de notação e de estimação dos riscos.

- Analisar um conjunto de possíveis cenários, incluindo cenários de esforço, para avaliar a forma como o perfil de risco da instituição reage a acontecimentos externos e internos;
- Acompanhar os modelos de medição de risco e cálculo dos fundos próprios adoptados internamente;
- Pronunciar-se sobre a nomeação de consultores externos que a função de fiscalização decida contratar para a prestação de aconselhamento ou apoio;
- Acompanhar os modelos de rating e scoring;
- Definir e actualizar um plano de acção relativamente a todos os riscos;



7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Comité de Risco Operacional e Controlo Interno (CROCI)

O Comité é uma reunião da Comissão Executiva e, portanto, com poderes deliberativos, sobre os assuntos relacionados com a gestão dos Riscos Operacional e Riscos Não Financeiros (nomeadamente, Riscos Cibernéticos e de Tecnologias de Informação, Riscos Climáticos & Ambientais), bem como sobre os assuntos relacionados com o Controlo Interno do Banco e iniciativas relacionadas com o Sistema de Gestão de Continuidade de Negócio (SGCN).

No âmbito das suas responsabilidades, compete ao CROCI:

Risco Operacional e Riscos Não Financeiros (nomeadamente, Riscos Cibernéticos e de Tecnologias de Informação, Riscos Climáticos & Ambientais):

- Verificar se os procedimentos e metodologias de gestão do risco operacional estão em conformidade com o perfil, estratégia e políticas de gestão de risco operacional do BI e alinhadas com o estabelecido para o Grupo CGD;
- Verificar se o nível de risco operacional está de acordo com o perfil e limites estabelecidos;
- Monitorizar os resultados obtidos nas diferentes componentes da metodologia de gestão implementada, nomeadamente o processo de recolha de eventos de risco operacional, a auto-avaliação de riscos e controlos e os indicadores de risco;
- Aprovar planos de ação que visem mitigar o risco operacional e fortalecer o sistema de controlo interno, comunicando os mesmos ao Conselho de Administração e à Comissão Executiva;
- Verificar se os níveis de Riscos Cibernéticos e de Tecnologias de Informação e Riscos Climáticos & Ambientais (Climate & Environmental Risks', na sigla inglesa riscos "C&E"), estão de acordo com o perfil e limites estabelecidos;
- Monitorizar os resultados obtidos nas diferentes componentes da metodologia de gestão implementada, nomeadamente o processo de recolha de eventos de Riscos Cibernéticos e de Tecnologias de Informação e Riscos "C&E" e os indicadores de risco;
- Aprovar planos de ação que visem mitigar os Riscos Cibernéticos e de Tecnologias de Informação e Riscos "C&E", comunicando os mesmos ao Conselho de Administração e à Comissão Executiva.



7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Comité de Risco Operacional e Controlo Interno (CROCI)

No âmbito das suas responsabilidades, compete ainda ao CROCI:

Controlo Interno:

- Analisar e avaliar os pontos de situação atuais e efetuados mensalmente à DGR, pelos owners, sobre o estado de resolução das deficiências de controlo interno, as medidas propostas para mitigação dos riscos identificados e a justificação e fundamentação para o não cumprimento dos prazos propostos para a sua implementação;
- Aprovar planos de ação que visem fortalecer o sistema de controlo interno, comunicando os mesmos ao Conselho de Administração e à Comissão Executiva;
- Avaliar e promover a eficácia dos sistemas de controlo interno;

Qualidade de Dados:

- Acompanhar os temas relacionados com Controlo e Qualidade de Dados (dos quais projeto BCBS 239). Entretanto, realçamos que o tema relacionado com a qualidade de Dados, passou a ser da competência da DDM (Direção de Dados, Reportes e Modelos) e acompanhado no Comité de Governação de Dados e Tecnologias da Informação.

Sistema de Gestão da Continuidade de Negócio:

- Acompanhar e monitorizar a evolução das iniciativas da equipa de continuidade de negócio.

O CROCI é também responsável por acompanhar o processo de transposição e/ou de atualização de normas.



7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Gabinete de Função Compliance (GFC)

O Gabinete de Função Compliance (GFC) reporta hierarquicamente do Órgão da Administração, funcionalmente do *Head of Compliance* do Grupo Caixa Geral de Depósitos, reporta à Comissão de Gestão de Risco do BI (CGR) e, para o integral exercício das suas funções, relaciona-se com os demais órgãos de estrutura do BI e com as Entidades Externas intervenientes no seu âmbito de atribuições.

Este Gabinete assegura a coordenação da gestão do risco de compliance no Banco Interatlântico. Neste âmbito, compete a este Gabinete o controlo da implementação de medidas adequadas para a resolução de deficiências ou incumprimentos detetados, em estreita colaboração com os restantes órgãos de Estrutura do BI (OE) e a coordenação e salvaguarda da boa execução dos procedimentos de prevenção da lavagem de capitais e do financiamento do terrorismo, bem como da prevenção do abuso de mercado. As suas funções são as seguintes:

As suas funções são as seguintes:

Funções Ética e Conduta

- Coordenar a implementação do Modelo de Gestão do Código de Conduta e promover a sua revisão, de modo a refletir de forma adequada os valores, missão e princípios de atuação a observar no BI e pelos seus Colaboradores;
- Assegurar o esclarecimento de questões de Ética e Conduta e de interpretação do Código de Conduta, através da emissão de pareceres;
- Promover a adoção de uma cultura de Compliance no BI através da formação e da difusão de recomendações, melhores práticas e comportamentos a adotar pelos demais Órgãos de Estrutura, sustentada em elevados padrões de ética e integridade;
- Participar na elaboração e monitorização de Códigos e Políticas enquadráveis nos padrões éticos a observar no BI;

- Promover a adoção e acompanhar a aplicação de Políticas em matéria de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses analisando e registando as situações, reais ou potenciais, de conflito de interesses detetadas pela Direção ou reportadas por outros órgãos, e apoiar os Órgãos de Estrutura onde se verificam os conflitos na gestão e mitigação do conflito, bem como na prevenção de futuras situações;
- Analisar a atuação do BI nas matérias relativas ao governo societário, face à legislação aplicável e às melhores práticas de mercado, em especial no que respeita à monitorização do cumprimento das práticas de bom governo e dos deveres de divulgação de informação não financeira;
- Promover a definição e atualização da Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas do BI, enquanto instrumento formal e agregador dos princípios gerais de atuação, das medidas e dos responsáveis pela prevenção, bem como da monitorização, avaliação e atualização da própria Política;

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Gabinete de Função Compliance (GFC)

- Coordenar a elaboração do Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas para os diferentes órgãos de Estrutura do BI, assegurando a incorporação das diretrizes e recomendações emitidas pelas Entidades de Supervisão ou outras entidades com intervenção nesta matéria, bem como os novos deveres decorrentes da legislação e regulamentação aplicáveis;
- Assegurar a existência de um Sistema Interno de Comunicação de Práticas Irregulares, que salvguarde a confidencialidade dos autores das comunicações;
- Validar e controlar o cumprimento de normativos internos relacionados com ética e conduta, governo societário e conflitos de interesses, incluindo matérias relativas a remunerações, transparência e divulgação de informação, gestão de riscos ambientais e sociais, políticas de seleção e avaliação da adequação de administradores ou outros cargos e subcontratação;
- Contribuir para o processo de avaliação da adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, Titulares de Funções Essenciais e outros cargos, assegurando a análise de independência e conflitos de interesses, em conformidade com as políticas internas aplicáveis;
- Colaborar, no processo de avaliação de fornecedores e prestadores de serviços, disponibilizando a análise do ponto de vista do risco ético e de conduta, no âmbito de processos de subcontratação e outras aquisições.

Funções Legais e Regulamentares

- Identificar os deveres legais e regulamentares que impactam as atividades desenvolvidas pelo BI, promovendo a respetiva divulgação junto dos Órgãos de Estrutura e, quando existam, dos Grupos de Trabalho responsáveis por assegurar a implementação das matérias regulamentadas, evidenciando as novas obrigações e respetivas datas de entrada em vigor;
- Elaborar, com base na identificação das obrigações legais e regulamentares que impendem sobre o BI, matrizes de requisitos de Compliance relativamente a áreas funcionais relevantes das atividades desenvolvidas pelo BI;
- Manter um Repositório do Normativo legal e regulamentar aplicável às atividades desenvolvidas pelo BI, com base na pesquisa periódica das fontes normativas nacionais, e assegurar a organização e permanente atualização desta base de dados;
- Avaliar a adequação das normas e regulamentos internos ao quadro legal e regulamentar vigente e às melhores práticas, identificando as lacunas e apoiando os restantes Órgãos de Estrutura do BI envolvidos no respetivo acompanhamento;
- Elaborar pareceres e informações sobre o enquadramento normativo das matérias que são acompanhadas pelo Gabinete;
- Participar, quando solicitado, nos Grupos de Trabalho multidisciplinares que asseguram a implementação de projetos regulamentares no BI.

7. Órgãos Sociais e Comissões

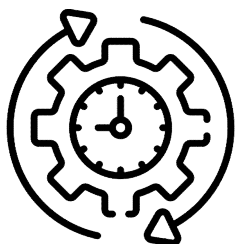


VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Gabinete de Função Compliance (GFC)

Função de Investigação e Suporte ao negócio

- Coordenar, estabelecer e garantir a boa execução dos procedimentos em matéria de prevenção da lavagem de capitais, do financiamento do terrorismo e do abuso de mercado;
- Pesquisar, identificar e/ou analisar, por iniciativa própria ou por reporte das Unidades de Negócio do BI, as operações susceptíveis de configurar riscos de lavagem de capitais, de financiamento do terrorismo e de abuso de mercado;
- Garantir a representação externa junto das autoridades de supervisão, Autoridades Judiciais, Policiais e UIF em matéria de lavagem de capitais, financiamento do terrorismo e abuso de mercado;
- Comunicar as operações suspeitas às entidades competentes após deliberação;
- Colaborar com o GRH na formação de colaboradores do BI no âmbito de cursos, seminários ou workshops desenvolvidos por entidades externas e coordenar e dinamizar acções de formação interna em matérias de prevenção de lavagem de capitais, financiamento do terrorismo e prevenção do abuso de mercado;
- Acompanhar e monitorizar, presencialmente ou à distância, a actividade dos órgãos de estrutura do BI, em matéria de prevenção da lavagem de capitais e do abuso de mercado;
- Elaborar, periodicamente, relatórios sobre as actividades desenvolvidas e operações identificadas e analisadas, no âmbito da prevenção da lavagem de capitais e prevenção do abuso de mercado, para reporte à Comissão Executiva e às entidades de supervisão e controlo, recebendo para o efeito toda a informação necessária dos OE do BI.



- Este Gabinete reporta hierarquicamente ao Órgão da Administração, funcionalmente ao *Head of Compliance* do Grupo Caixa Geral de Depósitos, reporta à Comissão de Gestão de Risco do BI (CGR) e, para o integral exercício das suas funções, relaciona-se com os demais órgãos de estrutura do BI e com as Entidades Externas intervenientes no seu âmbito de atribuições.

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Gabinete de Auditoria Interna (GAI)

O GAI desempenha as funções de controlo, de auditoria interna e monitorização dos sistemas de controlo interno do Banco Interatlântico, estando sob a sua competência as seguintes funções:

- Contribuir para uma cultura de controlo interno em todos os Órgãos de Estrutura do Banco Interatlântico, através de uma atitude pró-activa e pedagógica;
- Avaliar a adequação dos processos em que assenta o funcionamento do Banco Interatlântico, face às políticas, prioridades e planos estratégicos definidos, propor eventuais medidas correctivas e acompanhar a sua implementação;
- Avaliar a adequação e eficácia dos sistemas de gestão e de medição dos riscos;
- Verificar o cumprimento das normas internas e da legislação e regulamentação externas que regem a actividade;
- Avaliar a integridade, fiabilidade e tempestividade da informação de gestão e da informação financeira de natureza prudencial, em base individual e em base consolidada, reportada periodicamente às Entidades de Supervisão e colocada à disposição do Órgão de Administração, do Órgão de Fiscalização e dos Órgãos de Gestão;
- Avaliar o grau de eficiência no uso dos recursos materiais e humanos afectos à actividade;
- Coordenar as actividades de auditoria interna com as restantes Funções de Controlo – Função de Gestão de Riscos e Função de Compliance – considerando as respectivas funções, responsabilidades e competências, de forma a minimizar a duplicação de esforços e assegurar uma cobertura adequada dos riscos;
- Cooperar e partilhar informação com Entidades de Supervisão, de Fiscalização e Auditor Externo, de modo a assegurar um adequado grau de cobertura dos riscos e otimizar ou complementar as acções desenvolvidas;
- Assegurar a realização de reuniões periódicas com as restantes Funções de Controlo com vista ao reforço da articulação e partilha de informação relativamente às matérias da competência de cada uma das funções e, ainda, para criação de sinergias e alinhamento entre as respectivas actividades;

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Gabinete de Auditoria Interna (GAI)

- Prestar de imediato informação à Função de Auditoria Interna do Grupo e aos Órgãos de Administração e de Fiscalização sobre questões de controlo, de risco, de governação e outras, com relevância e/ou impacto material nas actividades do Banco Interatlântico;
- Certificar as deficiências de controlo interno, nos termos definidos na Política de Gestão das Deficiências de Controlo Interno, e reportar aos Órgãos de Administração e de Fiscalização e à Função de Auditoria Interna do Grupo o resultado das acções de seguimento das recomendações efectuadas;
- Realizar avaliações, averiguações e revisões, quando solicitadas pelos Órgãos de Administração e de Fiscalização



- Este Gabinete de Auditoria reporta, conforme estabelecido no seu Regulamento, à Comissão de Auditoria, Controlo e Conflitos de Interesse (CACI) mantém linhas de reporte directo com o Órgão de Administração e com o Órgão de Fiscalização, bem como com a Função de Auditoria Interna do Grupo CGD, assegurando assim a capacitação dos processos, procedimentos, técnicas e recursos humanos, alinhadas com as melhores práticas internacionais. Os recursos humanos estão em processos de formação e certificação nomeadamente pelo IIA (Institute of International Auditors) e ainda pelo GARP (Global Association of Risk Professionals).

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Direcção de Gestão de Risco (DGR)

A Direcção de Gestão de Risco (DGR) é um órgão de primeiro nível da estrutura orgânica do Banco Interatlântico, com funções de controlo e que tem por objecto a protecção do capital do BI, nomeadamente através da gestão dos riscos de capital e solvência, de crédito, de mercado, de liquidez, de taxa de juro da carteira bancária, operacional e riscos não financeiros incorridos pelo BI, das inter-relações existentes entre eles e assegurando a coerente integração dos seus contributos parcelares.

Reporta directamente ao Conselho de Administração e funcionalmente à Comissão de Gestão dos Riscos (CGR) e à Função de Gestão de Riscos (FGR) do Grupo CGD.

A DGR enquanto órgão responsável pela gestão do risco no BI promove a implementação de medidas que permitam reforçar a gestão do risco e a elaborar informações e reportes mais relevantes sobre a gestão dos diversos riscos e o perfil de risco do Banco.

Tem como objectivo assegurar a coordenação da gestão, acompanhamento e controlo dos riscos resultantes da actividade do Banco Interatlântico, nomeadamente através de:

- Conceptualização, desenvolvimento e implementação da gestão de riscos, de forma tempestiva e completa sobre as actividades do Banco, incluindo os modelos de gestão e de análise de riscos;
- Coordenação e/ou participação em projectos transversais ao Banco, de natureza estruturante, emanados de autoridades de supervisão ou por imposição accionista, que resultem em alterações nos processos e procedimentos de gestão de riscos instituídos no Banco;
- Suporte ao funcionamento e operacionalização da Comissão de Gestão de Riscos e do Comité de Activos e Passivos.

A FGR local tem procurado gerir de modo centralizado a governação dos riscos, a qual passa por:

- a) Estabelecer e manter uma visão comum dos riscos;
- b) Promover a cultura de observância dos riscos;
- c) Criar as condições para a divulgação dos riscos;
- d) Integrar as práticas relacionadas com a gestão dos riscos;
- e) Garantir o alinhamento entre as estratégias de risco com as estratégias de risco de negócio e a aplicabilidade da gestão do risco;
- f) Avaliar, propor e divulgar os níveis de tolerância ao risco mais adequados;
- g) Definir e manter os níveis de responsabilidade na gestão dos riscos;
- h) Identificar os recursos humanos necessários à gestão do risco;
- i) Conduzir análises de risco transversais aos diversos órgãos de estrutura de cada entidade.

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Em 2020, o Gabinete de Gestão de Risco (GGR) passou a Direcção de Gestão de Risco (DGR), composta da seguinte forma:

a) AGR-1 Área de Riscos Financeiros:

- Órgão de Estrutura responsável por assegurar a identificação, avaliação, mensuração, acompanhamento, controlo e reporte do risco de crédito, dos resultados de gestão das carteiras de wholesale, do risco de mercado, do risco de liquidez e taxa de juro do balanço e do risco de solvência do BI.
- É ainda responsável por desenvolver as acções de preparação e controlo do plano de actividades e orçamento da Direcção, bem como por assegurar o suporte administrativo e integrado a toda a estrutura da Direcção.

b) AGR-2 Área de Risco Operacional e Riscos Não Financeiros:

- Órgão de Estrutura responsável por assegurar a identificação, avaliação, mensuração, acompanhamento, controlo e reporte do risco operacional (com excepção do risco de modelo), bem como por assegurar a supervisão global da Gestão da Continuidade de Negócio do BI.
- É ainda responsável por assegurar a identificação, avaliação, mensuração, acompanhamento, controlo e reporte dos riscos não financeiros (excluindo o risco operacional) do BI.

c) AGR-3 Área de Planeamento e Estratégia de Risco

- Órgão de estrutura responsável pelo Enterprise Risk Management Framework (ERM), pelo Governo dos Riscos, pela coordenação de processos transversais com envolvimento da função de gestão de risco, pelo desenvolvimento e monitorização dos modelos internos utilizados na gestão dos riscos em todo o BI, bem como pela coordenação dos exercícios de projecção e testes de esforço no BI.
- Esta área é ainda responsável por melhorar a qualidade dos dados utilizados na gestão dos riscos, bem como incrementar o nível de automatização dos processos de extracção, tratamento e reporte da informação.

d) AGR-4 Área de Controlo Interno:

- Órgão de Estrutura responsável pelo acompanhamento do modelo de controlo interno implementado no BI e por assegurar e promover uma cultura de risco entre os vários órgãos de estrutura do BI.

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Principais tipos de riscos

Tipo de Risco	Perspetiva	RAS Metrics	Racional
Risco de solvabilidade	Aumento	<i>Total capital ratio</i> ● <i>Leverage ratio</i> ●	O BI tem cumprido de forma confortável o rácio mínimo regulamentar (12%). Nos últimos três exercícios (2021 a 2023) o rácio tem-se mantido superior a 15%, tendo concluído Dez24 acima dos 17% (antes da distribuição de dividendos). O mesmo está dentro da definição de apetência do BI. De referir que existe uma monitorização constante do rácio de solvabilidade, das consultas públicas e seus impactos e são produzidas projecções periódicas com estimativas de impactos nos fundos próprios, permitindo uma gestão activa e preventiva, mitigando o risco bruto percecionado.

Tipo de Risco	Perspetiva	RAS Metrics	Racional
Risco de Crédito	Estável Diminuição	<i>Impairment coverage of NPE</i> ● <i>Cost of risk</i> ● <i>NPE Ratio</i> ● <i>NPL ratio</i> ●	Cabo Verde apresenta níveis elevados de bancarização e índices relevantes de estabilidade económica. O Banco registou uma melhoria nos indicadores de performance. O Banco tem desenvolvido e implementado um conjunto amplo de medidas nos últimos anos, trazendo mudanças no nível organizacional e funcional em matérias de boas práticas, permitido executar a estratégia e ser resiliente às constantes alterações do mercado em que se insere.
Estratégia	Estável Diminuição	<i>Return on equity (ROE)</i> ● <i>Return on assets (ROA)</i> ● <i>Cost to income ratio, recurrent</i> ●	Cabo Verde apresenta níveis elevados de bancarização e índices relevantes de estabilidade económica. O Banco registou uma melhoria nos indicadores de performance. O Banco tem desenvolvido e implementado um conjunto amplo de medidas nos últimos anos, trazendo mudanças no nível organizacional e funcional em matérias de boas práticas, permitido executar a estratégia e ser resiliente às constantes alterações do mercado em que se insere.

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Principais tipos de riscos

Tipo de Risco	Perspetiva	RAS Metrics	Racional
Risco de Mercado	Estável Diminuição	<i>Total abs. net value of exposure to FX risk</i> ● <i>Sum of short FX position (abs. value)</i> ● <i>FX position VaR</i> ●	No geral, o BI não está exposto a riscos de mercado além do risco cambial. A maior parte da carteira está em moeda local (CVE). Relativamente ao restante, o banco está maioritariamente exposto ao Euro e a existência da paridade cambial entre EUR e CVE mitiga este risco. O volume de outras moedas é residual e como tal o risco de mercado entende-se como sendo muito residual.
Risco de Taxa de Juro no Balanço	Estável Aumento	<i>Economic value of equity at risk (var. $\pm 50bp$) as % OF</i> ● <i>Impact on earnings of the 12M accumulated repricing gap (var. $\pm 50bp$)</i> ●	A materialidade bruta é considerada algo material, devido à existência do risco de opcionalidade, uma vez que os depósitos a prazo podem ser mobilizados antecipadamente e os empréstimos podem ser liquidados antecipadamente. Também pode ocorrer o levantamento antecipado de depósitos a prazo, bem como a liquidação de empréstimos. No entanto, este risco é atenuado pela penalização dos juros dos depósitos e pela comissão de liquidação antecipada.

7.Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Principais tipos de riscos

Tipo de Risco	Perspetiva	RAS Metrics	Racional
Risco de liquidez	Estável	<i>Credit to deposits ratio</i> ● <i>Liquidity coverage ratio (LCR)</i> ● <i>Net stable funding ratio (NSFR)</i> ● <i>Collateral available for local Central Bank funding</i> ●	O risco de liquidez bruto é compreendido como algo material, já que mais de 90% dos recursos do Banco são depósitos. O rácio de transformação de Dez.24 é de 60,90%. Os depósitos remanescentes são aplicados em activos líquidos e 10% são mantidos como reservas obrigatórias no Banco Central de Cabo Verde. Considerando a perspectiva de risco líquido, pelos activos de elevada liquidez, bem como pelos mecanismos de controlo, acompanhamento e gestão da liquidez, o risco líquido (após mitigantes) é considerado como não material. Num cenário de contingência, a carteira de títulos do Tesouro pode ser utilizada como instrumento para obter liquidez.

Tipo de Risco	Perspetiva	RAS Metrics	Racional
Risco Soberano	Estável	<i>Duration of Sovereign bond portfolio</i> ● <i>Exposure to national sov. Risk (Cape Verde – only Tbills and Tbonds)</i> ●	O <i>rating</i> de Cabo Verde continua B- (Fitch rating). Cabo Verde goza de estabilidade política e as transições governamentais não envolvem significativas mudanças no que se refere aos aspectos macroeconómicos. Pela sua classificação e pela dimensão, o risco soberano é considerado algo material.



7. Órgãos Sociais e Comissões

VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Modelo de Governação da Apetência pelo Risco

O Modelo de Governação da Apetência pelo Risco (Risk Appetite Framework ou RAF) determina a estratégia de definição, comunicação e monitorização da apetência pelo risco do BI.

Este modelo é portanto um elemento chave no processo de desenvolvimento e implementação da estratégia do Banco e da Apetência pelo Risco.

O objectivo do Modelo de Governação da Apetência pelo Risco é o de estabelecer o modelo de governo e envolvimento das diferentes áreas do Banco, a gestão do risco e os mecanismos de monitorização e a integração da Apetência pelo Risco nos processos de gestão do risco e de tomada de decisão. Este documento formaliza a abordagem global, incluindo políticas, processos, controlos e sistemas, através dos quais a Apetência pelo Risco é definida, comunicada, monitorizada e operacionalizada.

As principais melhorias implementadas verificaram-se ao nível da efectividade da função de gestão com a melhoria do sistema de Gestão de Risco do Banco Interatlântico, através (1) contínua aposta na capacitação de quadros e valências da equipa da Direcção de Gestão de Risco; (2) do reforço dos mecanismos de controlo e de monitorização sobre os principais riscos inerentes à actividade do BI e (3) da implementação contínua das orientações corporativas no Banco, num contexto de permanente integração com a Função de Gestão de Riscos Corporativa.

Assim, são definidos os seguintes elementos:

- Áreas envolvidas e respectivas funções e responsabilidades
- Responsabilidade por métricas e limites
- Coreografia de monitorização e reporte do risco
- Mecanismos de resposta a quebra de nível de tolerância ou de limite
- Modelo de integração da Apetência pelo Risco em práticas de gestão
- Processos para a revisão e actualização do RAS/RAF
- Processo de “cascata” de métricas e limites a entidades do Grupo;
- Comunicação de informação não confidencial a stakeholders externos.

De registar avanços e consolidação em vários projectos, nomeadamente:

- (1) consolidação da utilização dos modelos de rating e de scoring;
- (2) na implementação dos campos da PEG nos termos solicitados pela CGD, nas suas diferentes versões;
- (3) na implementação, no BI, da Central de Balanços Corporativa e reforço gradual do reporte das demonstrações financeiras de clientes;
- (4) na implementação dos planos de ação das deficiências levantadas a FGR com prazo até a emissão do presente relatório;
- (5) na implementação e maturação de temas de sustentabilidade e riscos climáticos e ambientais e risco de dados na gestão da Função;

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Mecanismos e procedimentos de controlo destinados a cumprir a legislação de PLC e CFT

A lavagem de capitais e o financiamento do terrorismo são fenómenos com impacto a nível mundial que distorcem e prejudicam os sistemas financeiros e económicos.

O BI consciente do impacto e dos efeitos negativos dos referidos fenómenos tem tido uma preocupação permanente no seu combate, pelo que pauta a sua actividade por princípios de ética, rigor, transparência, estabilidade e segurança.

O BI tem estabelecido uma Função Compliance, formalmente constituída, dotada de suficiente autonomia e responsabilidade, independente, permanente e efectiva, a qual é assegurada pelo Gabinete de Função Compliance (GFC), cujos principais objectivos é a gestão do risco compliance, do risco de lavagem de capitais e financiamento do terrorismo, com especial enfoque no cumprimento das obrigações legais, boas práticas instituídas e dos princípios éticos e dos deveres a que o BI se encontra sujeito. Assim, compete a este Gabinete a coordenação e salvaguarda da boa execução dos procedimentos de prevenção da lavagem de capitais e do financiamento do terrorismo, bem como da prevenção do abuso de mercado.

O BI tem implementado ferramentas informáticas à PLC e CFT que permitem efectuar a monitorização das transacções, classificar os clientes de acordo com o nível de risco e filtrar clientes sancionados e pessoas politicamente expostas

Para cumprimento dos normativos legais e regulamentares em vigor em Cabo Verde e a nível corporativo do grupo Caixa Geral de Depósitos, SA em matéria de prevenção a lavagem de capitais (PLC) e combate ao financiamento do terrorismo (CFT) tem implementado um sistema de controlo interno eficaz, com base numa abordagem baseada no risco (RBA – Risk Based Approach), que permite tomar medidas eficazes para avaliar, compreender, atenuar os riscos e definir medidas de diligências adequadas em função do risco associado ao tipo de cliente, à relação do negócio, à transacção, ao produto e à origem e destino dos fundos.

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Mecanismos e procedimentos de controlo destinados a cumprir a legislação de PLC e CFT

Em 2024 em matéria de Gestão de Risco *Compliance*, PLC/CFT, Sanções e Prevenção do Abuso de Mercado destacam-se além do reforço de quadro de pessoal, as seguintes iniciativas no reforço das competências necessárias a uma boa realização das funções, bem como no desenvolvimento individual, a formação profissional continua a desempenhar um papel importante e durante 2024, prosseguiu-se com a qualificação contínua dos colaboradores do Gabinete e de outros Órgãos de Estrutura do BI, S.A. em moldes presencial e à distância e registou-se as seguintes participações em ações:

- ✓ *Leadership & People Management* organizado pelo Banco de Cabo verde em parceria com a ATTF de Luxemburgo, decorreu de 24 a 26 de janeiro, presencial com a participação do Compliance Officer;
- ✓ Workshop para os Compliance Officers das Entidades do Grupo CGD que decorreu de 18 a 22 de Março ministrado pela DC/CGD e que participaram todos os colaboradores do Gabinete (4), à distância e presencial para o Compliance Officer;
- ✓ Risco de IT ministrado pela PWC nos dias 18 e 22 de Março, à distância com a participação de 1 colaborador;
- ✓ *Internacional Compliance – Foundation Level* organizado pelo Banco de Cabo verde em parceria com a ATTF de Luxemburgo, decorreu de 3 a 6 de Junho, presencial com a participação 2 colaboradores;
- ✓ Controlo Interno e Auditoria Interna ministrado entre 4 e 27 de Junho, presencial com a participação de 1 colaborador;
- ✓ Formação de Controlo Interno ministrada internamente pela Direção de gestão de Riscos, no dia 10 Julho com a participação de 3 colaboradores;
- ✓ Formação de Risco operacional ministrada internamente pela Direção de gestão de Riscos, no dia 12 Julho com a participação de 3 colaboradores;
- ✓ *Africa's Customer Due Diligence Platform "Passport to Trade and Investment*, ministrada pela *Making Finance Work for Africa* (MFW4A) à distância, no dia 14 de Agosto com a participação de 2 colaboradores;
- ✓ *Africa's Customer Due Diligence Platform "Passport to Trade and Investment*, ministrada pela *Making Finance Work for Africa* (MFW4A) à distância, no dia 14 de Agosto com a participação de 2 colaboradores;
- ✓ Seminário de estruturação e consolidação do novo quadro legislativo em matéria de prevenção e combate à lavagem de capitais, financiamento do terrorismo e financiamento da proliferação de armas de destruição em massa realizada nos dias 9 e 10 de Setembro, presencial e com a participação de 1 colaborador realizado pelo Comité Executivo da Comissão Interministerial;
- ✓ Semana de Sustentabilidade do Grupo CGD, realizada pela CGD nos dias 23 e 26 de Setembro, com a participação do *Compliance Officer*, à distância;
- ✓ Formação sobre Plano de Continuidade de Negócios ministrada em conjunto pela Direção de Gestão de Riscos da CGD e pelo Gabinete de IT e Normas com a participação de 6 colaboradores, à distância realizada no dia 27 de Setembro;
- ✓ Formação ESG, Riscos Climáticos e Ambientais ministrada internamente no dia 23 de Outubro, com a participação de 6 colaboradores;
- ✓ Proteção de Dados Pessoais ministrado pela DPO/CGD à distância, nos dias 19, 20 e 27 de Novembro e 3 de Dezembro, com a participação de 6 colaboradores;
- ✓ Prevenção do Branqueamento de Capitais e do Financiamento do terrorismo e da proliferação de Armas de Destruição em massa, ministrada pela IFB à distância que decorreu no dia 14 a 17 de Outubro, com a participação de 4 colaboradores.

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Prevenção da Corrupção

No BI a prevenção da corrupção e infrações conexas encontra-se regulamentada em uma política específica – Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas (PPCIC).

Esta política estabelece os princípios orientadores para a deteção e prevenção da corrupção e infrações conexas, enumera as áreas potencialmente mais expostas ao fenómeno e descreve medidas de prevenção e respetivos responsáveis e regras aplicáveis à monitorização, avaliação e actualização da própria política. Importa ainda referir que a PPCIC estabelece que o BI disponibiliza formação a todos os colaboradores em temas relacionados com a prevenção da corrupção e infrações conexas.

A Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas foi atualizada em Março de 2023, esta sistematiza os princípios gerais de actuação na detecção e prevenção da corrupção e infrações conexas, as medidas e responsáveis por essa prevenção, a identificação das áreas potencialmente mais expostas bem como a forma de monitorização, avaliação e actualização da própria Política.

Foi elaborado em Março de 2024 o respetivo Relatório anual de execução do plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas e a revisão do Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas foi aprovada em Fevereiro de 2022 e a sua revisão é a cada 3 anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na Estrutura Orgânica ou societária da entidade que justifique a sua revisão.

Foi ministrada em Agosto de 2024 uma ação de formação sobre a Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas de forma a partilhar e reforçar o conhecimento dos colaboradores nos diversos aspetos constantes da Política.

Não foram detetados durante o ano de 2024 eventuais situações que possam enquadrar no âmbito da corrupção e infrações conexas.

7. Órgãos Sociais e Comissões



VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Participação de Irregularidades

A adoção de um Sistema de Comunicação Interna de Práticas Irregulares (SCIPI) no BI está em consonância com as orientações emanadas por autoridades internacionais e nacionais.

Em 2016 foi aprovado e publicado o 1º normativo interno que regula a comunicação de práticas irregulares, indo de encontro ao disposto no artigo 74º da Lei nº 62/VIII/2014, de 23 de Abril. Com a introdução do novo regime jurídico surgiu a necessidade de revisão e alteração do normativo interno, passando a adotar as novas regras estabelecidas.

Desde a publicação da legislação relativa à comunicação de práticas irregulares pelas instituições financeiras e sociedades cotadas em 2020 não ocorreu nenhuma alteração legal nem regulamentar.

O Sistema de Comunicação Interna de Práticas Irregulares pode ser encontrado no sítio da internet do BI, no âmbito do Governo da Sociedade.

O SCIPI no BI é feito em conformidade com o seu próprio Código de Conduta (OS 2/2021 (V4)), nomeadamente atendendo aos valores da transparência, responsabilidade e integridade (artigo 6.º), ao princípio do respeito pelas normas de proteção de dados pessoais (artigo 20.º), bem como ao artigo 38.º, o qual estabelece que o BI disponibilize um circuito de comunicação de práticas irregulares alegadamente ocorridas no âmbito da sua actividade, assegurando a confidencialidade no seu tratamento, bem como a não retaliação sobre o autor da comunicação que a faça de boa-fé e de forma não anónima.

Em Agosto de 2024, o BI actualizou o normativo interno, a OS 42/2018 (V4) – Sistema de Comunicação Interna de Práticas Irregulares devido à alteração de âmbito corporativo.

O sistema de gestão de comunicação interna de práticas irregulares do Banco Interatlântico, S.A. está consubstanciado em procedimentos que vão desde a receção da comunicação feita ao Conselho Fiscal até às respostas sobre a análise e tratamento, as quais foram objeto de alteração passando a contemplar o prazo de resposta sobre a recepção da participação, e prazo de resposta da comunicação ao autor, reporte hierárquico e à supervisão da pessoa objeto da comunicação, data de referência para a elaboração do Relatório Anual, prazo de envio do Relatório Anual à CE, à Comissão de Gestão de Riscos e ao BCV, bem como a monitorização do Sistema de Comunicação Interna pelo GFC em articulação com o Presidente do Conselho Fiscal.

Foi ministrada uma acção de formação sobre o tema aos colaboradores do Banco em Agosto de 2024.

Conforme o Relatório emitido em 2024, não foram reportadas nem registadas comunicações de irregularidades, assentes nos procedimentos e mecanismos de comunicação definidos na Política.



7. Órgãos Sociais e Comissões

VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos

Código de Conduta

O BI dispõe de um Código de Conduta adotado em 2008, este que foi actualizado em Dezembro de 2024, observa o Aviso nº 3/2014, alterado pelo Aviso nº3/2019 de 14 de Março do Banco de Cabo Verde. O BI adotou um Modelo de Gestão do Código de Conduta e foi atualizado em Julho de 2023 e será objeto de nova revisão em 2025.

O Código de Conduta é um instrumento importante que formaliza e operacionaliza a gestão da ética no contexto empresarial e o Banco Interatlântico S.A. adotou o seu há alguns anos, este vem sofrendo alterações sempre que necessário.

Também o Código de Conduta do BI consagra princípios de atuação (artigo 10.º: “Independência dos interesses”) e normas de conduta profissional (artigo 27.º: “Conflitos de interesses”) sobre as situações de conflitos de interesses que possam ocorrer no exercício da sua atividade, bem como um meio de comunicação interna de práticas irregulares (artigo 38.º: “Comunicação de Práticas Irregulares”) que poderá vir a consubstanciar um efetivo mecanismo de gestão de situações de conflitos de interesses. Ainda institui o dever de não envolvimento dos colaboradores em situações propiciadoras ou suscetíveis de associação com o fenómeno da corrupção (artigo 34.º: Corrupção).

A sua atividade é orientada para ir de encontro às melhores práticas internacionais no domínio da Responsabilidade Social, respeitando e cumprindo compromissos de gestão em matéria de contribuição para o desenvolvimento sustentável – do ponto de vista económico, social e ambiental – das Comunidades em que se insere. Compromete-se a respeitar os Direitos Humanos, internacionalmente reconhecidos, conforme previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no desenvolvimento das suas relações com Colaboradores, Clientes, Fornecedores e Comunidades em que atua, procurando evitar ou mitigar os impactos adversos, diretos ou indiretos, da sua atividade (artigo 9º: Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável).

Foi ministrada uma ação de formação aos colaboradores do Banco em Agosto de 2024 sobre o Código de Conduta do BI, S.A.

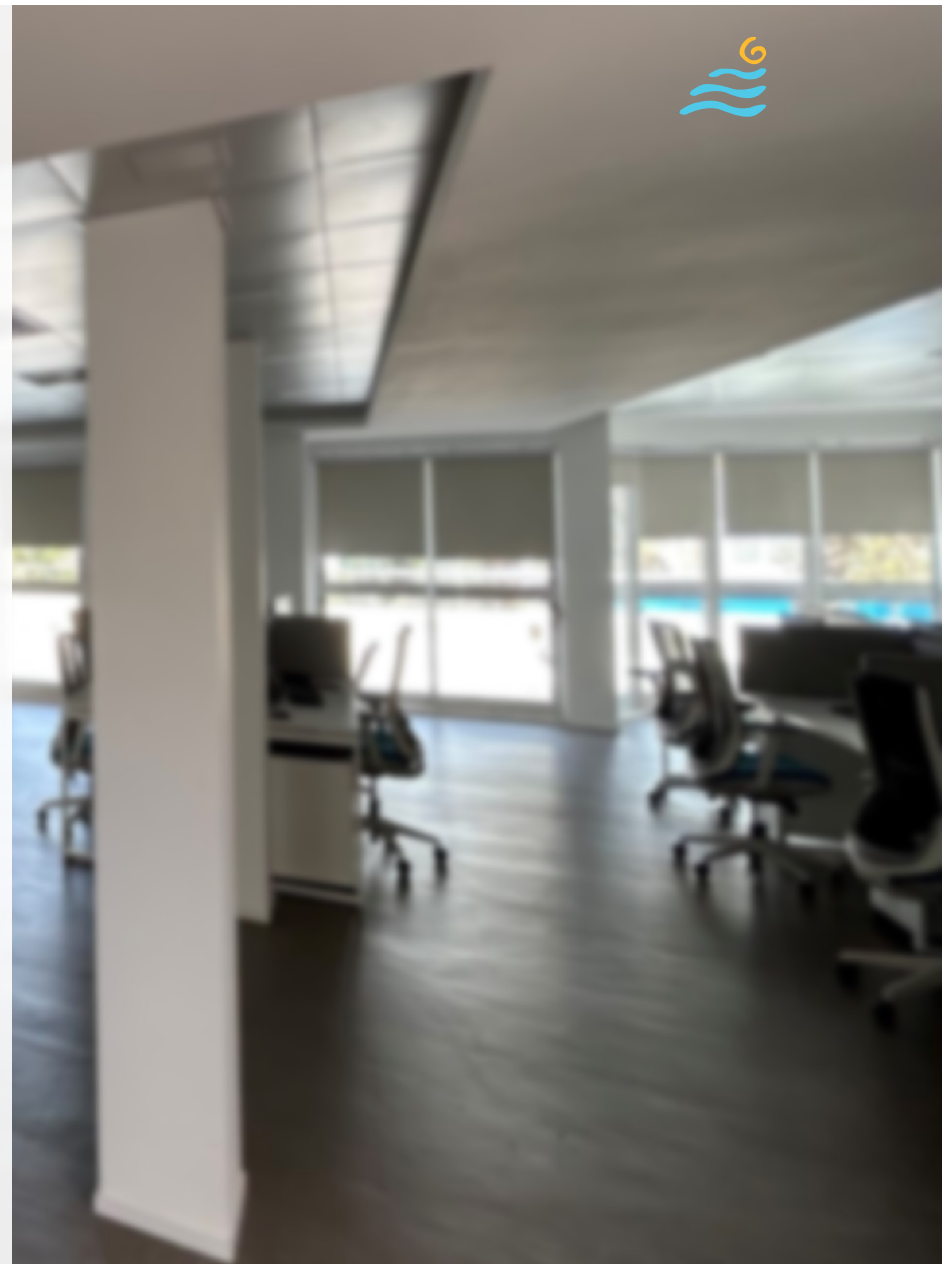
O Código de Conduta pode ser consultado no sítio do Banco Interatlântico em <https://cms.bi.cv/assets/122cfb21-218e-4302-9b7c-a3814e7ac1d7>.



8. Política de Avaliação da Adequação para a Selecção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

8. Política de Avaliação da Adequação para a Selecção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

A Política de Avaliação da Adequação para a Selecção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, encontra-se no Anexo II deste Relatório.





9. Anexos





Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração

PRESIDENTE

Nuno Alexandre de Carvalho Martins

Habilitações Académicas:

Programa Executivo “Risk Management in Banking”, pelo INSEAD
Programa Executivo “Strategic Management in Banking” pelo INSEAD
Doutoramento em Economia pela Northwestern University – Evanston, Illinois, USA
Mestrado em Economia pela Universidade Nova de Lisboa e Prémio “Fundação Amélia Mello” para melhor desempenho académico no Programa de Mestrado
Licenciatura em Engenharia Física e
Distinção em/pelos estudos universitários, Instituto Superior Técnico pelo Instituto Superior Técnico – Lisboa

Situação Profissional Actual:

Presidente do Conselho de Administração do Banco Interatlântico
Membro do Conselho da Administração e da Comissão Executiva da Caixa Geral de Depósitos, S.A.
Presidente do Conselho Directivo da Caixa Geral de Aposentações

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Presidente do Conselho de Administração do Caixa – Serviços Partilhados, ACE
Presidente do Conselho de Administração da Caixa Capital – Sociedade de Capital de Risco, S.A
Vice-Presidente do Conselho de Administração do Caixa - Banco de Investimento, S.A
Gabinete do Secretário de Estado do Tesouro e das Finanças -Adjunto do Secretário de Estado do Tesouro e das Finanças
Director Geral de Mercados Internacionais/dos Países/Internos – Director de Mercados Globais, para Portugal no Citigroup Group. London, UK
Director Venda/Comercialização de Produtos Estruturados – Distribuição de Produtos Estruturados e de Soluções ALM a Instituições Financeiras na Península Ibérica no Barclays Capital, UK,
Director Adjunto Vendas/Comercialização – Distribuição de Produtos Estruturados a Instituições Financeiras em Portugal no Barclays Capital, London, UK,
Departamento de Pesquisa/Análise – Grupo de Mercados Financeiros no Banco de Portugal
Consultor do Departamento Económico para o projecto: “Mercados Financeiros Primários – Condições Macroeconómicas e Evolução do Mercado”na Sociedade/Corporação Financeira Internacional, o Banco Mundial
Analista de Pesquisa de Mercados Globais/Internacionais na Zacks Investment Research, Inc

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração

VICE-PRESIDENTE João Paulo Tudela Martins

Habilitações Académicas:

Sustainability and Climate Risk - GARP
Customer Analytics For Growth Using Machine Learning, AI, and Big Data – Wharton, USA
Strategic and Risk Management in Banking pelo INSEAD, France
LCOR – Leading Change and Organizational Renewal – Stanford University Graduate School of Business
Stanford Executive program
Pós Graduação em Corporate Finance pelo ISCTE Business School
Licenciatura em Gestão, Universidade Católica Portuguesa

Situação Profissional Actual:

Membro do Conselho da Administração e da Comissão Executiva da Caixa Geral de Depósitos, S.A.
Vice- Presidente do Conselho de Administração e Presidente da Comissão de Gestão de Riscos do Banco Interatlântico
Vogal do Conselho de Administração do BNU Macau e Presidente da Comissão de Gestão de Riscos

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Director Comercial da DACR – Direcção de Análise e Controlo de Riscos, no BPI
Director Coordenador da DRC – Direcção de Riscos de Crédito, no BPI
Director Coordenador Comercial da DGES – Direcção de Grandes Empresas Sul, no BPI
Director Comercial de Centro de Empresas, no BPI

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração

VOGAL

Pedro Bruno Cardoso Braga Gomes Soares

Habilitações Académicas:

1.ª Edição do Programa Avançado em IA para Administradores_IPCG
Gestão de Liquidez de Curto Prazo_DMF-CGD
Permanent Education Program (PEP) do Conselho de Administração da CGD_CGD
Permanent Education Program (PEP): Strategic Management in Banking
(P2)_Integrating ESG in core banking processes: a practical approach_KMG-DPE/CGD
Permanent Education Program (PEP): Strategic Management in Banking
(P2)_Delivering and Leveraging CGD's Resolution Plan_CGD
Permanent Education Program (PEP): Strategic Management in Banking (P2):
Climate & Environmental Risks – assessment of the expected impacts_CGD
Permanent Education Program (PEP), Caixa Geral de Depósitos, S.A
Advanced Deep – Digital Emersion Executive Program, AESE Business
School
Pós-Graduação em Gestão Empresarial, INDE/ISCTE, Lisboa, Portugal
Licenciatura em Direito, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Portugal

Situação Profissional Actual:

Vogal do Conselho de Administração e Presidente da Comissão Executiva, Banco
Interatlântico, S.A.

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Director Geral Adjunto (não residente), Sucursal do
Luxemburgo da CGD
Director da Direcção de Apoio à Governação Corporativa
(DGC) da CGD
Director Adjunto (não residente) Sucursal do Luxemburgo
da CGD
Director da Direcção de Negócio Internacional (DNI) da
CGD
Head Office Liaison Officer, Sucursal de Londres da CGD

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração

VOGAL

Manuel Fernando Monteiro Pinto

Habilitações Académicas:

Permanent Education Program (PEP): Strategic Management in Banking (P2)_Integrating ESG in core banking processes: a practical approach_KMG-DPE/CGD

Advanced Deep, Digital Emersion Executive Program pela AESE Business

Pós-Graduação em Auditoria Interna e Controlo de Gestão, ISCTE/INDEG, Portugal

Licenciatura em Gestão Bancária, ISGB, Portugal

Situação Profissional Actual:

Vogal do Conselho de Administração e Membro da Comissão Executiva do Banco Interatlântico, S.A.

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Presidente da Comissão Executiva e Vogal do Conselho de Administração no BISTP

Docente na qualidade de Assistente Convidado no Curso de Contabilidade Geral no IPA

Coordenador do Gabinete de Auditoria à rede comercial na DAI da Caixa Geral de Depósitos

Auditor interno na DAI da Caixa Geral de Depósitos

Técnico da Direcção de Suporte Operacional da CGD

Funções comerciais em Agências da CGD

VOGAL

José Manuel dos Santos Afonso Serra

Habilitações Académicas:

Permanent Education Program (PEP), Caixa Geral de Depósitos, S.A
Advanced Deep, Digital Emersion Executive Program pela AESE Business

Programa Executivo: Customer Strategic Management in Banking, pela AESE Business School

Programa Avançado de Gestão de Instituições Financeiras, pela Universidade Católica Portuguesa

Licenciatura em Administração e Gestão de Empresas pela Universidade Católica Portuguesa

Situação Profissional Actual:

Vogal do Conselho de Administração e Membro da Comissão Executiva do Banco Interatlântico, S.A.

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Director de Marketing, da Caixa Geral de Depósitos

Presidente do Conselho de Administração da Yunit, SA

Administrador da Yunit, S.A

Administrador da Caixatec, S.A

Director Geral da Caixatec, S.A

Administrador da Multivector, S.A

Director Geral da Imoport.com-multimédia, S.A

Coordenador da Direcção Comercial de Canais Electrónicos da CGD

Coordenador Comercial da Caixa Geral de Depósitos

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração

VOGAL

Eurisanda Venulda Cardoso Tavares Rodrigues

Habilitações Académicas:

Gestão de Liquidez de Curto Prazo_DMFCGD

Permanent Education Program (PEP): Strategic Management in Banking (P2)_Integrating ESG in core banking processes: a practical approach_KMG-DPE/CGD

Advanced Deep, Digital Emersion Executive Program – AESE Business School

Mestrado em Matemática e Aplicações, pela Faculdade de Ciências e Tecnologia, da Universidade Nova de Lisboa

Licenciatura em Matemática, pela Faculdade de Ciências e Tecnologia, da Universidade Nova de Lisboa

Situação Profissional Actual:

Vogal do Conselho de Administração e Membro da Comissão Executiva do Banco Interatlântico, S.A.

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Coordenadora do Gabinete de Apoio à Comissão Executiva do Banco Interatlântico

Responsável da Área de Planeamento e Informação de Gestão do Banco Interatlântico

Técnica do Gabinete de Gestão de Risco do Banco Interatlântico

Auditora Financeira, na Deloitte

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração

VOGAL

Dirceu César Lopes do Rosário

Habilitações Académicas:

Gestão de Liquidez de Curto Prazo_DMF-CGD

Permanent Education Program (PEP): Strategic Management in Banking (P2)_Integrating

ESG in core banking processes: a practical approach_KMG-DPE/CGD

Permanent Education Program (PEP): Strategic Management in Banking (P2)_Delivering and Leveraging

CGD's Resolution Plan_CGD

Permanent Education Program (PEP): Strategic Management in Banking (P2): Climate & Environmental Risks – assessment of the expected impacts_CGD

Advanced Deep, Digital Emersion Executive Program pela AESE Business School

Mestrado em Gestão e Estratégia Industrial, pelo ISEG-Instituto Superior de Economia e Gestão, da Universidade de Lisboa

Pós-graduação em Finanças e Controlo Empresariais, pelo ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Licenciatura em Contabilidade e Auditoria, pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra

Situação Profissional Actual:

Vogal do Conselho de Administração e Membro da Comissão Executiva, do Banco Interatlântico, S.A.

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Coordenador do Gabinete de Risco de Crédito, do Banco Comercial do Atlântico (BCA)

Técnico Superior/Analista de Risco de Crédito, Banco Comercial do Atlântico (BCA)

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração

VOGAL

Maria João Duarte Fonseca Pacheco de Novais

Habilitações Académicas:

Formação para executivos no Banco Interatlântico, S.A
Curso de Magistratura, pelo Centro de Estudos Judiciários de Lisboa
Curso Geral de Gestão, pelo Instituto Superior de Gestão
Licenciatura em Direito, pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Situação Profissional Actual:

Vogal (não Executivo e Independente), do Conselho de Administração do Banco Interatlântico
Presidente da Comissão de Auditoria, Controlo e Conflito de Interesses (CACI) do Banco Interatlântico, S.A.
Vogal da CNAR do Banco Interatlântico
Sócia e Advogada na MJN Advogados

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

- Presidente da Comissão de Resolução de Conflitos (CRC) da Autoridade Reguladora das Aquisições Públicas (ARAP);
- Consultoria, em parceria com a BTOC, ao Governo de Cabo Verde (Direcção Nacional do Planeamento) e PNUD, para a assistência técnica na Avaliação do Financiamento do Desenvolvimento para a Ambição Cabo Verde 2030 e dos ODS para a elaboração do INFF (Quadro Integrado de Financiamento Nacional) (1ª fase do projecto);
- Consultoria, em parceria com a Sérvulo & Associados e a PwC, ao Ministério das Finanças na elaboração e revisão de uma política de diagnóstico do SEE (Sector Empresarial do Estado);
- Consultoria, em parceria com a ECA Economic Consulting Associates Limited, à ARME e PASER para a Sector Elétrico em Cabo Verde, através da elaboração de: i) Regulamento de Qualidade de Serviço; ii) Regulamento de Relações Comerciais;
- Avaliação, em parceria com a Fichtner management Consulting AG, de projetos e trabalhos preparatórios, documentos de concurso e procedimentos concursais para uma Central Eólica de 10 MW e uma Central Fotovoltaica de 5 MW;
- Consultoria, em parceria com a Brown Rudnick LLP, na concepção e implementação do Processo de Reestruturação e Resolução da Dívida da TACV Cabo Verde Airlines, SA;

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração

VOGAL

Maria João Duarte Fonseca Pacheco de Novais

Experiência Profissional Relevante para a Posição (continuação):

- Consultoria à Comissão Organizadora do IV Fórum Económico Mundial para o Desenvolvimento
- Consultoria à Unidade de Parceria Publico Privada e Privatização (UPPPP) do Ministério das Finanças sobre o processo de concurso de privatização dos principais portos e estaleiros em Cabo Verde, em parceria com REBEL Group
- Consultoria à ENAPOR no Processo Arbitral relativo à interpretação e aplicação do contrato de empreitada e execução da obra do Porto de Sal Rei - Boa Vista
- Consultoria à Cabo Verde Investimentos, na negociação com um grupo internacional, para o processo de privatização de todos os portos em Cabo Verde, exploração de portos, porto de águas profundas (transshipment hub), terminais de cruzeiros, instalações de frio e estaleiros navais;
- Consultoria ao Governo de Cabo Verde – junto da Task Force do Ministério das Finanças no desenvolvimento dos Primeiro e Segundo Compactos do Millennium Challenge Account, com o Millennium Challenge Corporation, em Washington e Cabo Verde
- Consultoria ao Banco Mundial, para a elaboração do “Código das Aquisições Públicas - Harmonize the Procurement Law and Procedures of Cabo Verde” e no projecto da “Avaliação do Sistema de Gestão dos Mercados Públicos – CPAR Country Procurement Assessment Report”.
- Consultoria aos Gabinetes do Primeiro-Ministro e Ministro de Estado e das Infra-estruturas e Transportes
- Consultoria para a criação das instituições financeiras cabo-verdianas, Banco Africano de Investimentos de Cabo Verde ou BAI Cabo Verde, S.A., do Novo Banco, S.A. e do BES Cabo Verde, S.A. (hoje, IIB), desde o processo de licenciamento junto do Banco de Cabo Verde e Registo Comercial
- Directora dos Assuntos Jurídicos da OÁSIS ATLÂNTICO PORTUGAL, SGPS, S.A.,

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração

VOGAL

Maria Zenaida da Rocha Costa Neves Leite

Habilitações Académicas:

Permanent Education Program (PEP) do Conselho de Administração da CGD_CGD
Permanent Education Program (PEP): Strategic Management in Banking (P2)_Integrating ESG in core banking processes: a practical approach_KMG-DPE/CGD
Formação para executivos no Banco Interatlântico, S.A
Doutora em Ciências Empresariais, pela Universidade do Minho-Portugal
Mestrado em Gestão Global, pelo ISCTE - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa-Lisboa-Portugal
Licenciatura em Gestão de Empresas, pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Porto Alegre – Brasil

Situação Profissional Actual:

Vogal (não Executivo e Independente), do Conselho de Administração do Banco Interatlântico
Vogal da CNAR do Banco Interatlântico
Docente e Investigadora, na Escola de Negócios e Governação na Universidade de Cabo Verde
Directora do Gabinete de Estudos, Planeamento e Cooperação, da Universidade de Cabo Verde

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Presidente do Conselho Directivo da Escola de Negócios e Governação na Universidade de Cabo Verde
Administradora Executiva dos Correios de Cabo Verde
Professora Universitária
Técnica do Departamento de Investimentos, na Agência Cabo-Verdiana de Investimentos

Técnica de Qualidade Serviço ao Cliente na TACV - Cabo Verde Airlines
Directora de Relações com Clientes na TACV - Cabo Verde Airlines
Técnica na área Comercial na Cabo Verde Telecom

VOGAL

Leonilda Rocha Semedo

Habilitações Académicas:

Permanent Education Program (PEP) do Conselho de Administração da CGD
Pós-Graduação em Gestão de Empresas no Instituto Superior de Ciências Económicas e Empresárias de Cabo Verde
Licenciatura em Engenharia e Gestão Industrial da Universidade de Aveiro

Situação Profissional Actual:

Vogal (não Executivo e Independente), do Conselho de Administração do Banco Interatlântico
Consulta empresarial de Estudos, Projectos e Coaching
Formadora

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Administradora Executiva da Ex Agência Pública Caboverdiana
Vice-Presidente da Câmara de Comércio da Indústria, Agricultura e Serviços do Barlavento
Directora Geral da Sociedade de Segurança Industrial, Marítima e Comercial
Gerente da Empresa Semedo & Semedo

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração

VOGAL Luís Manuel Monteiro Alves

Habilitações Académicas:

Permanent Education Program (PEP) do Conselho de Administração da CGD_CGD

Pós-doutoramento em Energias Novas e Renováveis em Ilhas e Regiões Isoladas, Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa, Portugal

1990: Doutoramento em Ciências do Solo, Água e Ambiente, Universidade do Arizona, Tucson, Estados Unidos da América

1983: Mestrado em Ciências do Ambiente, Universidade de Liège, Fundação Universitária Luxemburguesa, Arlon, Bélgica

1980: Licenciatura em Engenharia Agrometeorológica, Centro de Formação em Agrometeorologia Hidrologia Operacionais, Niamey, Níger

1977: Bacharelato (Diploma Universitário Técnico) em Ciências Biológicas, Universidade de Ciências e Tecnologia de Argel, Argélia.

Situação Profissional Actual:

Vogal (não Executivo e Independente), do Conselho de Administração do Banco Interatlântico

Presidente do Conselho Geral da Universidade Técnica do Atlântico (UTA) - São Vicente, Cabo Verde

Professor na Universidade Lusófona, Lisboa, Portugal

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Director do Mestrado em Engenharia do Ambiente e da Licenciatura em Engenharia da Energia, Universidade Lusófona, Lisboa, Portugal

Investigador sénior em energia e ambiente na OMNIDEA – Tecnologias Aeroespaciais e Sistemas de Energia, Campus da FCT, Universidade Nova de Lisboa, Portugal

Professor e Diretor do Departamento de Matemática e Ciências Tecnológicas, Universidade Lusófona de Cabo Verde “Baltasar Lopes da Silva”, Mindelo, São Vicente, Cabo Verde

Diretor-Geral do Ensino Superior e Ciência, Ministério da Educação, Ciência, Juventude e Desporto, Praia, Cabo Verde.

Presidente da Comissão Nacional de Instalação do Ensino Superior, Ministério da Educação, Ciência e Cultura, Praia, Cabo Verde

(1) A partir de 08 de Março de 2023.

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho Fiscal

PRESIDENTE

José Manuel Nunes Liberato

Habilitações Académicas:

Programa de formação executiva do Banco Interatlântico
Licenciatura em Economia, no Instituto Superior de Economia da Universidade Técnica de Lisboa

Situação Profissional Actual:

Presidente do Conselho Fiscal do Banco Interatlântico
Presidente da CNAR do Banco Interatlântico
Assessor do Conselho de Administração da Fundação Champalimaud
Vogal do Conselho Fiscal do Banco BCI em Moçambique
Vice-Presidente do Conselho Fiscal do Banco Caixa Angola

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Chefe da Casa Civil da Presidência da República Portuguesa
Director responsável pelas áreas da Agricultura, Pescas, Política Regional, Transportes e Turismo, Emprego e Assuntos Sociais e Cultura do Parlamento Europeu
Secretário-Geral, da Associação Portuguesa dos Industriais de Energia Eléctrica (APIEE)
Vogal do Conselho de Administração, do Instituto de Investimento Estrangeiro
Perito Económico do Comité do Ambiente e Comité de Investimento Internacional e das Empresas Multinacionais, entre outros, das Nações Unidas e do Conselho da Europa

VOGAL

José Mário de Sousa

Habilitações Académicas:

Mestrando em Fiscalidade, no ISCAL/ISCEE
Pós-Graduação em Fiscalidade, no ISCAL/ISCEE
Licenciatura em Direito, na Universidade de Havana
Curso Superior em Verificação de Contas (equivalente a Bacharelato em Administração e Contabilidade), Escola de Negócios e Governação de Cabo Verde (antigo CENFA)

Situação Profissional Actual:

Vogal do Conselho Fiscal, do Banco Interatlântico, S.A.

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Ex-Bastonário da Ordem Profissional dos Auditores e Contabilistas de Cabo Verde
Presidente do Conselho Técnico, da OPACC
Inspector-Geral de Finanças, do IGF
Presidente da Comissão Liquidatária da Arca Verde
Presidente da Comissão Liquidatária da Caixa de Crédito Rural de Santa Catarina
Chefe da Repartição de Finanças da Praia

Anexo I – *Curriculum Vitae* dos Órgãos Sociais



Qualificações profissionais e elementos curriculares dos membros do Conselho Fiscal

VOGAL Carlos Alberto Rodrigues

Habilitações Académicas:

Mestrado em Gestão de Empresas, pelo ISCTE, Portugal
Licenciatura em Contabilidade e Administração, especialidade em Auditoria Financeira, pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa, Portugal
Bacharelato em Contabilidade e Administração, pelo Instituto Superior das Ciências Económicas e Empresariais, Cabo Verde

Situação Profissional Actual:

Vogal Efectivo do Conselho Fiscal, no Banco Interatlântico, S.A.
Director-Geral, no Hotel Foya Branca, SA, São Vicente, Cabo Verde

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Administrador Executivo, na MEDICENTRO, Lda, São Vicente, Cabo Verde
Docente Universitário, na Universidade Lusófona, São Vicente, Cabo Verde
Docente Universitário, no ISCEE, São Vicente, Cabo Verde
Supervisor Técnico da Área de Contabilidade e Auditoria, na CONFIRA, Lda, São Vicente, Cabo Verde
Director Administrativo e Financeiro, na ALUCAR, SA., São Vicente, Cabo Verde
Vogal do Conselho Fiscal da Electra, SA
Fiscal Único FAMA, SA

VOGAL SUPLENTE Maria Madalena Duarte Almeida

Habilitações Académicas:

Frequência do Mestrado (MBA) do ISCTE- IUL- Instituto Universitário de Lisboa-Portugal, em parceria com o ISCEE
Licenciada em Finanças pelo Instituto Superior de Economia, da Universidade Técnica de Lisboa, Portugal

Situação Profissional Actual:

Presidente do Conselho de Direcção da Coopensino- Cooperativa de Ensino Superior, Entidade Instituidora do ISCEE- Instituto Superior de Ciências Económicas e Empresariais

Experiência Profissional Relevante para a Posição:

Presidente do Conselho de Direcção da Coopensino- Cooperativa de Ensino Superior, Entidade Instituidora do ISCEE- Instituto
Desde 2016 é Fiscal Único da SOCIEX-Sociedade Cabo-verdiana de Importação e Exportação, SA
Directora do GARP-Gabinete de Administração e Relações Públicas- da ENAPOR, SA-Empresa Nacional de Administração dos Portos, SA de Cabo Verde
Directora da Secretaria-Geral da ENAPOR, SA e Responsável pela área de Marketing
Directora de Administração e Desenvolvimento dos Recursos Humanos da ENAPOR-Empresa Nacional de Administração dos Portos, E.P., Cabo Verde
Directora de Auditoria Interna da ENAPOR E.P



Anexo II - Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais



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



ÍNDICE

SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS.....	3
1. Objecto	3
2. Vigência	3
SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	3
3. Âmbito Subjectivo	3
4. Âmbito Objectivo.....	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 E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO BANCO.....	5
6. Competência para Avaliação da Adequação dos Membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal	5
7. Competência para Avaliação da Adequação dos Titulares de Funções Essenciais.....	7
SECÇÃO V. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO BANCO	8
8. Requisitos Individuais de Adequação	8
9. Requisitos Colectivos de Adequação.....	14
10. Procedimentos	15
SECÇÃO VII. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES.....	17
11. Regras sobre a Prevenção, Comunicação e Sanação de Situações de Conflitos de Interesses	17
SECÇÃO VIII. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS	17
12. Meios de Formação Profissional Disponibilizados	17
SECÇÃO IX. REVISÃO E DIVULGAÇÃO	18
13. Revisão.....	18
14. Dever de Divulgação.....	18

SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

1. OBJECTO

A presente Política de avaliação da adequação para a selecção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais ("Política") estabelece: (i) os princípios gerais e objectivos que lhe estão subjacentes; (ii) os responsáveis pela avaliação da adequação; (iii) os critérios de identificação e selecção das pessoas aptas a integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal e a desempenhar funções essenciais no Banco Interatlântico, S.A. ("Banco"); (iv) os requisitos de adequação; (v) os procedimentos de avaliação à luz dos requisitos de adequação legalmente estabelecidos; (vi) as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses e (vii) os meios de formação profissional disponibilizados pelo Banco tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de competências.

2. VIGÊNCIA

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

SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

3. ÂMBITO SUBJECTIVO

3.1. 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; e
- c) aos titulares de funções essenciais, sendo como tal considerados, os seguintes colaboradores:
 - i. os primeiros responsáveis das funções de auditoria interna, compliance, gestão de risco, *rating*, risco de crédito, mercados financeiros e o Secretário da Sociedade;
 - ii. os titulares de outras funções que lhes confiram influência significativa na gestão do Banco, designadamente por as actividades desenvolvidas terem um impacto significativo no perfil de risco do Banco, tal como venha a ser definido pelo Conselho de Administração do Banco, ou venham a ser definidas através de legislação ou regulamentação das autoridades de supervisão.

3.2. Compete ao Conselho de Administração do Banco, com parecer da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações e cumpridos os procedimentos corporativos aplicáveis, qualificar outras funções como funções essenciais e incluir os responsáveis na lista de titulares de funções essenciais do Banco.

4. ÂMBITO OBJECTIVO

- 4.1. A presente Política é aplicável aos membros do Conselho de Administração e aos Órgãos de Fiscalização, bem como aos titulares de funções essenciais do Banco.
- 4.2. As Filiais do Banco, sedeadas no país ou no estrangeiro, bem como os Agrupamentos Complementares de Empresas (ACE) de que o Banco seja membro maioritário, devem adoptar políticas de avaliação da adequação para a selecção dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais com os mesmos princípios gerais e objectivos desta Política.

SECÇÃO III. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJECTIVOS 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 adequação dos titulares que exercem funções consideradas essenciais, enquanto colaboradores cujas actividades têm um impacto significativo no perfil de risco das instituições de crédito, constitui um factor importante para a gestão sã e prudente das mesmas, ao reforçar os mecanismos de governo interno existentes e contribuir para uma redução dos custos associados a eventuais ocorrências de falhas com impacto financeiro ou a risco de reputação material.
- 5.3. A adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais visa garantir que os membros em causa reúnem os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade necessários e terá em consideração a natureza, a dimensão, a complexidade da actividade do Banco e do Grupo CGD, assim como as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.
- 5.4. A adequação tem em conta as características individuais dos membros dos órgãos que sejam colegiais, 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 e a promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nestes órgãos.
- 5.5. 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.



- 5.6. 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.
- 5.7. Nas suas funções de avaliação da adequação de candidatos ao preenchimento de vagas nos órgãos de administração e de fiscalização, deverá a Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações promover e assegurar que as propostas de candidatos valorizam os princípios e critérios de diversidade na composição dos órgãos sociais indicados nos pontos anteriores.
- 5.8. 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 Banco quer da Caixa Geral de Depósitos, S.A.
- 5.9. Tendo como objectivo garantir a todo o tempo a adequação dos seus órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais, o Banco estabelece princípios e procedimentos neste âmbito, consubstanciados na presente Política.
- 5.10. 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 E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS 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 aos responsáveis que para tal sejam nomeados pela Assembleia Geral do Banco (“Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações”).
- 6.2. A Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações será composta por 3 (três) a 6 (seis) membros independentes, nomeados pela Assembleia Geral, que designará igualmente o seu Presidente.
- 6.3. Os membros da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações devem possuir as qualificações e experiência profissionais apropriadas ao exercício das suas funções e não poderão integrar a Comissão Executiva.
- 6.4. Compete à Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações, 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 Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações:

- 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 Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações 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 Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações.

6.7. A Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações 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.

7. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

- 7.1. A avaliação da adequação das pessoas aptas a serem designadas, pelo Conselho de Administração, como titulares de funções essenciais do Banco, é da competência do Conselho de Administração com base no parecer prévio da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações.
- 7.2. A função de Recursos Humanos do Banco Interatlântico, S.A. elabora um relatório nos termos e de acordo com os princípios gerais e objectivos da presente Política, do qual deverão constar todos os elementos solicitados pela Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações e que deverá ser incorporado no parecer prévio a emitir pela Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações, a qual suportará a tomada de decisão pelo Conselho de Administração.
- 7.3. A reavaliação da adequação, anual ou específica (isto é, decorrente de situações não programadas), dos titulares de funções essenciais do Banco, com base nos critérios previstos no ponto 8., cabe ao Conselho de Administração, com base em parecer prévio da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações. A avaliação anual de desempenho dos titulares de funções essenciais cabe igualmente ao Conselho de Administração, com base em parecer prévio da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações.
- 7.4. A monitorização da adequação dos titulares de funções essenciais 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, designadamente nos casos seguintes:
- a) quando existirem preocupações relativas à sua adequação;

- b) caso se verifique um impacto material na idoneidade, incluindo os casos de incumprimento da política de conflito de interesses do Banco;
 - c) qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afectar materialmente a sua adequação.
- 7.5. Para estes efeitos, a Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações poderá solicitar os elementos que entender necessários aos órgãos de estrutura, designadamente as avaliações das funções de controlo interno, bem como solicitar à função de gestão de recursos humanos do Banco e/ou da CGD, elementos de apoio à preparação deste relatório, nomeadamente os resultados da avaliação de desempenho.

SECÇÃO V. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO BANCO

8. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO

A. IDONEIDADE

- 8.1. 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.
- 8.2. Na avaliação da idoneidade será tido em conta o modo como a pessoa gere 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.
- 8.3. 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) 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;



- c) as razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
- d) 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;
- e) inclusão de menções de incumprimento na central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, por parte da autoridade competente para o efeito;
- f) 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;
- g) insolvência pessoal, independentemente da respectiva qualificação;
- h) acções cíveis, processos administrativos ou processos criminais, 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;
- i) 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;
- j) 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 desonestidade, fraude ou crime financeiro;
 - iii. infracções fiscais; e
 - iv. outras infracções previstas na legislação em matéria de sociedades, falência, insolvência ou protecção dos consumidores;
- k) outras 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.

- 8.4. 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.

B. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

- 8.5. 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.
- 8.6. 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.
- 8.7. 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.
- 8.8. 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.
- 8.9. 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:
- a) mercados financeiros, em geral, e mercados bancários, em particular;
 - b) requisitos legais e enquadramento regulamentar;
 - c) planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição de crédito e da sua realização;
 - d) gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito, incluindo as responsabilidades do membro);
 - e) contabilidade e auditoria;
 - f) avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e da implementação de uma estrutura de governação, fiscalização e controlos eficazes;
 - g) interpretação da informação financeira de uma instituição de crédito, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas.

- 8.10. 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.
- 8.11. A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção:
- a) a natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;
 - b) o tempo de serviço;
 - c) a natureza e complexidade da actividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
 - d) o âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;
 - e) 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.
 - f) o número de colaboradores hierarquicamente dependentes.
- 8.12. 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.
- 8.13. Considera-se igualmente relevante a experiência obtida no exercício de cargos de administração e gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.
- 8.14. Os membros do Conselho de Administração deverão cumprir o número mínimo de anos de experiência em instituições de crédito ou sociedades de dimensão significativa.
- 8.15. 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

- 8.16. 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

- 8.17. 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.
- 8.18. 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.
- 8.19. 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”

- 8.20. 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.



- 8.21. O órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização deve ser composto por um número suficiente de membros independentes.
- 8.22. 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.
- 8.23. Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações, actuais ou ocorridas nos últimos cinco anos, susceptíveis de afectar a independência da pessoa em causa, nomeadamente:
- a) cargos que o interessado exerça 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 ou com pessoas a desempenhar funções essenciais;
 - 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.
- 8.24. Os membros do Conselho Fiscal são independentes e cumprem as regras sobre incompatibilidades previstas na lei.

- 8.25. 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.
- 8.26. A existência de conflito de interesses não significa necessariamente que o interessado não possa ser considerado adequado para o exercício da função, competindo à Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações na avaliação da adequação concluir se o risco é significativo e sugerir eventuais mecanismos de mitigação ou anulação desse risco.
- 8.27. O Gabinete de Suporte à Função Compliance do Banco Interatlântico, S.A. informa a Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações 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

- 8.28. 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 10 horas por semana.
- 8.29. 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.

E. Titulares de Funções Essenciais

- 8.30. Na avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais será analisado o preenchimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade de acordo com os critérios estabelecidos nos pontos 8. A a D, com as devidas adaptações.

9. REQUISITOS COLECTIVOS DE ADEQUAÇÃO

- 9.1. 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.
- 9.2. 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.

- 9.3. Sem prejuízo do anteriormente referido, o Conselho Fiscal deverá dispor sempre de uma maioria de membros independentes, na acepção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais 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 actividade bancária. De acordo com a referida disposição legal, considera-se independente a pessoa que não esteja associada a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade nem se encontre em alguma circunstância susceptível de afectar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de:
- a. Ser titular ou actuar em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social da sociedade;
 - b. Ter sido reeleita por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

SECÇÃO VI. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

10. PROCEDIMENTOS

- 10.1. A avaliação da adequação individual e colectiva, de acordo com os critérios e procedimentos previstos na Política será realizada antes do início do exercício de funções (avaliação inicial) e no decurso de todo o mandato com uma periodicidade mínima anual e sempre que a Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações entenda que a mesma se justifica, designadamente quando se verifiquem alterações nos pressupostos de facto ou direito que estiveram na base da avaliação inicial, como sejam circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos (avaliação subsequente).
- 10.2. Independentemente do momento em que ocorra, nos termos do ponto anterior, a avaliação da adequação inicia-se sempre com um processo de auto-avaliação.
- 10.3. A indicação das pessoas que devam em cada momento integrar o Conselho de Administração ou o Conselho Fiscal é da competência da Assembleia Geral. A indicação das pessoas que devam em cada momento exercer os cargos relativos a funções essenciais é da competência do Conselho de Administração, mediante parecer prévio da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações.
- 10.4. 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.



- 10.5. 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, curriculum vitae detalhado, acompanhado de uma declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, incluindo as que forem exigidas no âmbito do processo de autorização junto das autoridades de supervisão competentes.
- 10.6. De igual modo, as pessoas indicadas para o exercício de funções essenciais devem apresentar à Comissão Executiva, previamente à sua designação, a informação mencionada no parágrafo anterior.
- 10.7. Quaisquer factos supervenientes à designação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e dos titulares de funções essenciais que alterem o conteúdo das declarações atrás referidas devem ser comunicados, respectivamente, à Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações e à Comissão Executiva.
- 10.8. 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.
- 10.9. Os resultados de qualquer avaliação individual ou reavaliação, anual ou específica, dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e dos titulares de funções essenciais, constarão de um relatório elaborado para o efeito pela Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações, com base no parecer prévio da função de Recursos Humanos, no que respeita aos titulares de funções essenciais.
- 10.10. 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 sanção 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.
- 10.11. No caso de reavaliação de titulares de funções essenciais que conclua pela não verificação da adequação, o relatório da avaliação pela Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações incluirá parecer, para decisão pelo Conselho de Administração, relativamente à sanção da falta de requisitos e à suspensão ou cessação de funções da pessoa em causa (podendo recorrer aos serviços internos e ou externos que entender necessários). No caso de o parecer da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações incluir proposta de cessação das funções do primeiro responsável da função de Gestão de Risco, o mesmo não poderá ser destituído sem a aprovação prévia do Conselho Fiscal.
- 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 colectiva desses órgãos sociais e será realizada em momento que garanta a disponibilização dos relatórios com os resultados dessas avaliações à

Assembleia Geral do Banco. Os relatórios de avaliação inicial individual e colectiva devem acompanhar o requerimento de autorização para o exercício de funções dirigido pelo Banco às entidades de supervisão competentes.

- 10.13. Os relatórios de reavaliação individual devem ser facultados às entidades de supervisão competentes logo que estejam concluídos.
- 10.14. Os objectivos e metas estabelecidos na presente política em matéria de diversidade deverão ser uma componente da avaliação inicial e da reavaliação da adequação do órgão de administração a nível colectivo.

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, bem como os titulares de funções essenciais 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, bem como os titulares de funções essenciais, 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.

SECÇÃO VIII. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

12. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

- 12.1. O Banco disponibilizará, suportando os respectivos custos, aos membros do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal e aos titulares de funções essenciais o acesso a formação externa ou interna que se venha a identificar como adequada e relevante para o exercício das funções a desempenhar.
- 12.2. O Banco 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 respectivas funções.



SECÇÃO IX. REVISÃO E DIVULGAÇÃO

13. REVISÃO

- 13.1. A presente Política será revista anualmente pela Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações ou sempre que esta Comissão considere que a mesma carece de actualizações.
- 13.2. A Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações deverá submeter à aprovação da Assembleia Geral do Banco recomendações de alteração ou actualização da presente Política sempre que o considere adequado.
- 13.3. As funções de auditoria interna e compliance do Banco Interatlântico, S.A. 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.

14. DEVER DE DIVULGAÇÃO

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



10. Parecer do Conselho Fiscal



10. Parecer do Conselho Fiscal

No cumprimento das competências definidas no ponto 2 do artigo 2.º do Aviso nº 7/2017 do Banco de Cabo Verde - Regulamento do Relatório Anual de Governo Societário, o Conselho Fiscal deve atestar, através de parecer anexo ao relatório, se o relatório sobre a estrutura e práticas de governo societário divulgado cumpre integralmente com o disposto no ponto 1 do artigo 2.º do Aviso nº 7/2017 e com a estrutura do relatório definido no anexo do Aviso nº 7/2017.

O Conselho Fiscal procedeu à avaliação do grau de cumprimento das práticas de boa governação societária que o BI se encontra obrigado de acordo com o Código de Governo Societário das Instituições Financeiras e as regras estabelecidas quanto ao conteúdo do Relatório de Governo Societário estipulados no Aviso nº 7/2017 e no Regulamento da AGMVM Nº 1/2016, ao qual emite a seguinte opinião:

1. Sobre a estrutura do Relatório de Governo Societário:

	IDENTIFICAÇÃO		DIVULGAÇÃO	
	SIM	NÃO	SIM	NÃO
RELATÓRIO DE GOVERNO SOCIETÁRIO				
A. Declaração de Acolhimento	✓		✓	
B. Estrutura Accionista	✓		✓	
I. Estrutura de capital	✓		✓	
II. Participações Sociais e Obrigações detidas	✓		✓	
C. Órgãos Sociais e Comissões	✓		✓	
I. Assembleia Geral	✓		✓	
a) Composição da Mesa da Assembleia Geral	✓		✓	
b) Exercício do direito de voto	✓		✓	
II. Administração	✓		✓	
a) Composição	✓		✓	
b) Funcionamento	✓		✓	
c) Comissões no seio do órgão de administração ou supervisão e administradores delegados	✓		✓	
III. Fiscalização	✓		✓	
a) Composição	✓		✓	
b) Funcionamento	✓		✓	
c) Competências e funções	✓		✓	
IV. Auditor Externo	✓		✓	
V. Transações com Partes Relacionadas	✓		✓	
VII. Remunerações	✓		✓	
VIII. Controlo Interno e Gestão de Riscos	✓		✓	

O Conselho Fiscal considera que o relatório cumpre integralmente com a estrutura definida no anexo do Aviso nº 7/2017 (informação obrigatória).



2. Sobre o conteúdo do documento:

O Conselho Fiscal considera que a informação no relatório submetido é completa, verdadeira, clara e objectiva, verificando que, conforme parecer da Função de *Compliance*.

3. Sobre as práticas de governo societário:

O Banco não acolhe uma das recomendações do Código de Governo Societário, acolhendo as demais aplicáveis à instituição.

Relativamente à recomendação não acolhida, relacionada com a independência do presidente do órgão de fiscalização, o Conselho Fiscal apenas faz notar que não houve alteração de titular, mas antes de classificação pelo BCV e que os accionistas estão informados do facto. Esta apreciação foi feita sem a participação do Presidente do Conselho Fiscal, por ser o visado.

Face ao exposto, o Conselho Fiscal considera que se regista uma evolução positiva no grau de cumprimento das boas práticas, recomendando que os accionistas continuem a prosseguir o acolhimento das recomendações do Código de Governo Societário.

Cidade da Praia, 21 de Março de 2025

PRESIDENTE DO CONSELHO FISCAL

(José Liberato)

VOGAL DO CONSELHO FISCAL

(José Mário de Sousa)

VOGAL DO CONSELHO FISCAL

(Carlos Rodrigues)