



**POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
E TITULARES DE FUNÇÕES DE CONTROLO
BANCO INTERATLÂNTICO, S.A.**

Aprovada em Assembleia Geral de 23 de Julho de 2020



ÍNDICE

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Introdução..... | 3 |
| 2. | Âmbito..... | 4 |
| 2.1. | Membros da Comissão Executiva..... | 5 |
| 2.2. | Membros não executivos do Conselho de Administração..... | 5 |
| 2.3. | Titulares de funções de controlo..... | 6 |
| 2.4. | Conselho Fiscal..... | 6 |
| 3. | Principais Intervenientes e Responsabilidades..... | 6 |
| 3.1. | Conselho de Administração..... | 6 |
| 3.2. | Órgão de Estrutura de Gestão de Recursos Humanos..... | 7 |
| 4. | Seleção e Avaliação de Potenciais Sucessores..... | 7 |
| 4.1. | Seleção e avaliação de potenciais candidatos internos..... | 7 |
| 4.2. | Seleção e avaliação de potenciais candidatos externos..... | 8 |
| 4.3. | Identificação de potenciais sucessores..... | 9 |
| 4.4. | Reavaliação do processo de seleção, avaliação e identificação de potenciais candidatos..... | 9 |
| 5. | Processos de Sucessão..... | 9 |
| 5.1. | Sucessão do Conselho de Administração no final do mandato..... | 9 |
| 5.2. | Sucessão em caso de evento inesperado..... | 10 |
| 5.3. | Sucessão dos titulares de funções de controlo..... | 11 |
| 6. | Plano de Desenvolvimento e Integração..... | 11 |
| 7. | Revisão..... | 11 |
| 8. | ANEXO I – Perfis do Presidente do Conselho de Administração, do Presidente do Conselho de Administração, do Presidente da Comissão Executiva, do <i>Chief Financial Officer (CFO)</i> e do <i>Chief Risk Officer (CRO)</i> | 11 |
| 9. | ANEXO II – Perfis dos Titulares de Funções de Controlo..... | 23 |



1. INTRODUÇÃO

A Caixa Geral de Depósitos, S.A. (CGD), acionista do Banco Interatlântico está sujeita à observância das Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) sobre governação interna (EBA/GL/2017/11, de 21 março 2018), obrigação esta que foi reiterada pelo Banco de Portugal através da Carta Circular CC/2018/00000016, de 22 de fevereiro. Nos termos do parágrafo 82.º e seguintes daquelas Orientações, deve a CGD assegurar a aplicação das políticas de governo ao nível do grupo em todas as suas filiais, razão pela qual é ora aprovada pelo Banco Interatlântico a presente Política de Sucessão, em linha com os princípios de idêntica Política em vigor na CGD.

De acordo com o parágrafo 23 das referidas Orientações, "*as responsabilidades do órgão de administração devem incluir a definição, aprovação e supervisão da implementação de:*

[...] g. disposições destinadas a assegurar que as avaliações de adequação individual e coletiva do órgão de gestão sejam realizadas de forma eficaz, que a composição e o planeamento de sucessão do órgão de administração sejam apropriados e que o órgão de administração desempenha as suas funções efetivamente; [...]".

Para além deste documento, as Orientações conjuntas da Autoridade Europeia dos Valores Mobiliários e dos Mercados (ESMA) e da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de gestão e dos titulares de funções essenciais, ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE e da Diretiva 2014/65/UE (ESMA71-99-598 EBA/GL/2017/12, de 21/03/2018) estabelecem, na sua Secção 16 - composição do órgão de administração e nomeação e sucessão de seus membros, o seguinte:

"129. Sem prejuízo do direito nacional societário, o órgão de administração deve ter um número adequado de membros e uma composição adequada e deve ser nomeado por um período apropriado. As nomeações para um novo mandato apenas devem ocorrer após o resultado da avaliação de desempenho do membro durante o último mandato".

"130. Todos os membros do órgão de administração devem cumprir com as normas de adequação. [...] O órgão de administração deve identificar e selecionar membros qualificados e experientes e assegurar um planeamento apropriado da sucessão para o órgão de administração, que seja consistente com todos os requisitos legais relativos à composição, nomeação ou sucessão do órgão de administração".

"131. Sem prejuízo dos direitos dos acionistas de nomear membros, ao recrutar membros para o órgão de administração, o órgão de administração na sua função de supervisão ou, quando estabelecido, o comité de



nomeações, deve contribuir ativamente para a seleção de candidatos para cargos no órgão de administração, em cooperação com os recursos humanos e deveria:

- a. preparar uma descrição das funções e competências para uma determinada nomeação;*
- b. avaliar o equilíbrio adequado de conhecimentos, competências e experiência do órgão de administração;*
- c. avaliar o tempo necessário para o exercício da função; e*
- d. considerar os objetivos da política de diversidade".*

Sendo um Banco de direito nacional cabo-verdiano, o Banco Interatlântico está sujeito ao cumprimento da legislação nacional e, em particular, no que respeita aos membros dos órgãos sociais e titulares de funções de controlo, à legislação e regulamentação quer do Estado de Cabo Verde quer do Banco Central de Cabo Verde. Em particular:

- Lei 62/VIII/2014, de 23 de Abril;
- Aviso do BCV 4/2014, de 17 de Outubro, alterado pelo Aviso 4/2019, de 14 de Março;

Neste contexto, foi aprovado o presente plano de sucessão para os membros do Conselho de Administração e titulares de funções de controlo. Embora a escolha final e a eleição dos membros do Conselho de Administração pertençam aos acionistas, este plano representa os melhores esforços para assessorar e apoiar os acionistas no processo, devendo ser revisto sempre que necessário e pelo menos uma vez por ano.

O presente plano de sucessão tem como principal objetivo assegurar que o Banco Interatlântico está preparado para garantir a continuidade da gestão, sempre que os membros do seu órgão de administração ou os titulares de funções de controlo cessem as suas funções ou deixem, por qualquer razão, de exercer essas funções na instituição.

É, também, intenção o desenvolvimento das carreiras dos colaboradores identificados com elevado potencial e com as competências, aptidões e qualidades pessoais necessárias para ocupar aqueles cargos no futuro, facilitando assim a capacidade de identificação de candidatos internos às funções a que este documento se aplica.

2. ÂMBITO

O plano de sucessão do Banco Interatlântico abrange os membros do seu Conselho de Administração e os titulares de funções de controlo.



2.1. Membros da Comissão Executiva

A Comissão Executiva é composta por um número de membros definidos de acordo com as normas estatutárias, legais e regulamentares, exercendo as funções de gestão executiva da instituição. Na sua composição integram-se membros com efetiva experiência bancária e financeira, em cargos de elevada responsabilidade, com diversidade de competências nos diversos domínios do setor de atividade do Banco Interatlântico.

Relativamente à Comissão Executiva, são considerados como determinantes das funções fundamentais, os seguintes cargos: *Chief Executive Officer* (CEO), *Chief Financial Officer* (CFO) e *Chief Risk Officer* (CRO) cujos perfis devem corresponder a graus de competência e experiência adequadas à função (perfis descritos no Anexo I)

De acordo com as necessidades que venham a ser identificadas pelo Banco Interatlântico podem ser acrescentados novos cargos aos enunciados acima.

2.2. Membros não executivos do Conselho de Administração

O Conselho de Administração deve ter uma composição de membros não executivos que inclua um leque o mais alargado possível de formações académicas e percursos profissionais (tanto em instituições de crédito como em outros setores), cujos perfis devem corresponder a graus de competência e experiência adequadas à função, incluindo, preferencialmente, três anos de experiência prática relevante, que seja recente em funções de gestão de topo e conhecimentos e experiência teórica da indústria bancária, nomeadamente, banca, gestão de empresas, finanças, gestão de risco, operações, tecnologia, digital, marketing e regulação.

O Presidente do Conselho de Administração deverá possuir um vasto currículo no sector de atividade da sociedade, com uma proporção significativa de cargos de gestão de topo, experiência teórica considerável no domínio da banca ou num domínio similar pertinente. O perfil do Presidente do Conselho de Administração consta, também, do Anexo I.

Salvo justificação atendível, o número de administradores não executivos que cumprem os requisitos de independência definidos na legislação local e nas orientações da Autoridade Bancária Europeia aplicáveis, bem como na Declaração relativa à Independência do Conselho de Administração do Banco Interatlântico não pode em caso algum ser inferior a um quarto do número total de administradores, devendo atender-se entre outros fatores, à dimensão da instituição e à complexidade das atividades desenvolvidas.



2.3. Titulares de funções de controlo

São titulares de funções de controlo os seguintes colaboradores:

- Responsável pela função de Auditoria Interna;
- Responsável pela função de Gestão de Risco;
- Responsável pela função de *Compliance*.

Os perfis de funções para os titulares de funções de controlo constam no Anexo II do presente Plano de Sucessão.

2.4. Conselho Fiscal

Dada a independência que deve existir entre o Conselho Fiscal e os demais órgãos sociais e os órgãos de estrutura, cabe aos acionistas, por sua iniciativa, promover os passos necessários à aprovação de um plano de sucessão dos membros do órgão de fiscalização.

3. PRINCIPAIS INTERVENIENTES E RESPONSABILIDADES

3.1. Conselho de Administração

A competência para a gestão do plano de sucessão é do Conselho de Administração, e em especial do seu Presidente, que se encontra fortemente envolvido nas diversas fases do seu planeamento (definição de perfis, seleção de elementos com elevado potencial, identificação restrita de potenciais candidatos, revisão dos processos).

Cabe ao Conselho de Administração no âmbito do plano de sucessão:

- Assegurar a representação e tomada de posição do Banco Interatlântico ao mais alto nível;
- Aprovar as propostas de sucessão de membros do Conselho de Administração (planeadas ou imprevistas) e submeter as mesmas aos acionistas que no passado tenham apresentado propostas de membros a eleger para o Conselho de Administração;
- Aprovar a nomeação dos titulares de funções de controlo, obtidos os pareceres prévios que sejam obrigatórios;
- Conhecer os resultados dos processos de avaliação interna de colaboradores com elevado potencial e de avaliação externa de candidatos;
- Aprovar a caracterização de uma função essencial e a definição dos perfis de cada função e a escolha de prestadores externos;
- Apreciar e aprovar a revisão anual do plano de sucessão;
- Liderar o processo de identificação e avaliação de elementos internos com elevado potencial; • Selecionar, sempre que se justifique, uma (ou mais) empresa(s) externa(s) especializada(s) na avaliação de colaboradores com elevado potencial;



- Selecionar, sempre que se justifique, uma (ou mais) empresa(s) externa(s) especializada(s) no recrutamento de quadros superiores para apoiar a sociedade;
- Assegurar a elaboração de programas de desenvolvimento específicos para os elementos identificados como de elevado potencial, com o apoio do órgão de estrutura de Gestão de Recursos Humanos.

3.2. Órgão de Estrutura de Gestão de Recursos Humanos

Compete ao órgão de estrutura de Gestão de Recursos Humanos apoiar o Conselho de Administração no desempenho das funções de cada órgão, designadamente, nos processos de identificação e de avaliação de elementos com elevado potencial, na seleção de colaboradores para as funções de titulares de funções de controlo, e na elaboração dos planos de desenvolvimento específicos para os elementos identificados como de elevado potencial e de formação dos colaboradores selecionados para novos cargos.

4. SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DE POTENCIAIS SUCESSORES

A seleção e avaliação de potenciais sucessores pode ser feita através de processo interno, externo ou ambos.

O processo interno consiste na identificação de colaboradores com elevado potencial que possam ser futuramente designados para cargos no Conselho de Administração e para titulares de funções de controlo.

O processo de identificação de potenciais candidatos externos é sempre acompanhado pelo Conselho de Administração.

Relativamente aos membros não executivos do Conselho de Administração, a identificação de potenciais candidatos, deve ser efetuada preferencialmente através de recrutamento externo com utilização de mais de uma empresa especializada, potenciando a independência destes membros.

Na seleção e avaliação de potenciais candidatos a membros executivos do órgão de administração, deverá ser tido em consideração o rácio de metade de candidatos internos e metade de candidatos externos, de forma a garantir a continuidade do negócio, bem como a diversidade da experiência dos candidatos externos e o seu potencial valor acrescentado para órgãos de administração.

4.1. Seleção e avaliação de potenciais candidatos internos

Para efeitos de seleção e identificação dos colaboradores com elevado potencial para integrar o órgão de administração e dos colaboradores para assumir funções de controlo, deverão ser implementados processos de avaliação das suas competências e aptidões. No que diz respeito à identificação de colaboradores para exercer funções de controlo, são avaliados também os gestores de segunda linha ou, pelo menos, um grupo de elementos de potencial reconhecido.



Com base nesta avaliação, o Conselho de Administração encontrar-se-á na posse da informação necessária para a identificação de colaboradores com potencial para integrar o órgão de administração ou exercer funções de controlo.

Independentemente das competências profissionais e experiência de cada um, todos os candidatos são avaliados relativamente a um conjunto de competências e aptidões pessoais, a fim de analisar o nível de envolvimento com a instituição, entender a mudança e os diferentes ambientes de negócios, bem como se possuem a determinação suficiente para tomar as decisões necessárias num ambiente de risco e capacidade de decisão em grupo.

Este processo é definido pelo Conselho de Administração, com o apoio do órgão de estrutura de Gestão de Recursos Humanos, podendo a sociedade recorrer aos serviços de entidades externas especializadas, de modo a não privilegiar favoritos ou iniciar competições destrutivas.

A avaliação de potenciais candidatos para exercer funções executivas no órgão de administração, a realizar por entidade externa, deverá ocorrer pelo menos uma vez em cada mandato do Conselho de Administração, preferencialmente no decurso do primeiro ano.

4.2. Seleção e avaliação de potenciais candidatos externos

A identificação de potenciais candidatos externos para membros do Conselho de Administração e para titulares de funções de controlo pode ser efetuada, caso se entenda necessário, através de contratação de uma ou mais empresas especializadas, a fim de obter um leque mais alargado de potenciais candidatos.

A sociedade deverá desencadear, de forma tempestiva, uma pesquisa de potenciais candidatos externos para o Conselho de Administração sendo as conclusões deste processo apreciadas pelo Conselho de Administração em tempo útil para efeitos da sucessão, devendo o processo ser confidencial, não envolvendo qualquer contacto direto entre a sociedade e os candidatos.

O recrutamento externo, a acontecer, deverá obedecer às seguintes regras:

- Mapeamento de mercado, através da seleção de candidatos externos consistente com as lacunas identificadas e/ou os perfis de função esperados;
- Avaliação de candidatos internos e externos de forma homogénea e consistente;
- Eventual contacto por empresa especializada em recrutamento de executivos, relativamente a candidatos externos identificados, para entrevistas ou obtenção de referências que permitam melhor avaliar os respetivos perfis.



4.3. Identificação de potenciais sucessores

Com base nos resultados dos processos identificados nos pontos anteriores, é mantida na sociedade, a identificação de colaboradores com elevado potencial e potenciais candidatos externos pré-selecionados para assumir funções de administração e de titular de funções de controlo.

Na medida em que esteja previsto em normativo a emissão de parecer prévio da Comissão de Remunerações (CR) sobre o assunto, cabe a esta Comissão emitir parecer sobre as conclusões e a manutenção dos candidatos identificados, com base na avaliação individual de cada um e no horizonte temporal previsto para que o candidato esteja preparado para ter sucesso na função.

Após o referido parecer prévio da CR, o Conselho de Administração da sociedade aprecia e aprova o mapeamento final dos candidatos selecionados com potencial para suceder aos atuais membros do órgão de administração e aos atuais titulares de funções de controlo.

Todo o processo de seleção, avaliação e inclusão dos potenciais candidatos deve ser revisto e atualizado pelo menos uma vez por ano, preferencialmente durante o terceiro trimestre de cada ano e sempre que se justifique.

4.4. Reavaliação do processo de seleção, avaliação e identificação de potenciais candidatos

Cabe ao Conselho de Administração assegurar a realização da reavaliação do processo de seleção, avaliação e identificação dos potenciais candidatos, com base em parecer prévio da CR. A reavaliação deve ocorrer uma vez por ano, preferencialmente durante o terceiro trimestre de cada ano, e sempre que se justifique.

5. PROCESSOS DE SUCESSÃO

5.1. Sucessão do Conselho de Administração no final do mandato

Os potenciais candidatos serão submetidos pelo Presidente do Conselho de Administração à CR, para parecer prévio na medida em que o mesmo esteja previsto em normativo específico, sendo os candidatos recomendados submetidos a aprovação do Conselho de Administração, juntamente com aquele parecer, até três meses antes do final do mandato.

O Conselho de Administração fundamentará objetivamente a decisão de não aprovar os membros recomendados pela CR.

Os candidatos aprovados em Conselho de Administração serão posteriormente apresentados pelo Presidente do Conselho de Administração no mês subsequente à respetiva aprovação, aos acionistas que no passado tenham apresentado propostas de membros a eleger para o Conselho de Administração.

O processo de proposta de candidatos para integrar os órgãos de administração, assenta nos seguintes pressupostos:



- Salvo justificação atendível, continuidade de, pelo menos, um terço dos administradores com funções executivas e um terço dos administradores com funções não executivas, tendo por base a reavaliação da adequação e a avaliação de desempenho dos administradores em funções; • Menção dos membros que indicaram indisponibilidade para continuar a exercer funções;
- Seleção dos potenciais candidatos internos e externos identificados nos termos do capítulo 4;
- Promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado no Conselho de Administração, tanto administradores com funções executivas como funções não executivas, devendo a proporção fixar-se em cerca de um terço, de acordo com a legislação aplicável; • Confidencialidade.

A proposta de sucessão não limita nem pode prejudicar a competência de decisão atribuída aos acionistas em matéria de designação dos membros do Conselho de Administração. No caso de os acionistas entenderem não seguir a recomendação da Administração da sociedade, total ou parcialmente, seguir-se-á um novo processo de identificação, avaliação e recomendação de membros para o órgão de administração.

5.2. Sucessão em caso de evento inesperado

Face à ocorrência de um evento inesperado, que implique a cessação de funções por parte de um administrador, é acionado um processo de sucessão com as seguintes características:

- O Presidente do Conselho de Administração analisa a situação e decide sobre a necessidade de substituição;
- Caso entenda que há necessidade de substituição, apresenta à CR para parecer prévio na medida em que o mesmo esteja previsto em normativo específico, no prazo de 10 dias, proposta de potenciais candidatos para substituir o administrador cessante;
- Após a recolha do parecer da CR, o Presidente do Conselho de Administração apresenta a proposta ao Conselho de Administração, que a aprecia no prazo de 10 dias;
- O candidato aprovado em Conselho de Administração é posteriormente apresentado pelo Presidente do Conselho de Administração aos acionistas que no passado tenham apresentado propostas de membros a eleger para o Conselho de Administração.

A proposta de sucessão não limita nem pode prejudicar a competência de decisão atribuída aos acionistas em matéria de designação dos membros do Conselho de Administração da sociedade. No caso de os acionistas entenderem não seguir a recomendação da Administração, total ou parcialmente, seguir-se-á um novo processo de identificação, avaliação e recomendação de membros para o órgão de administração.



5.3. Sucessão dos titulares de funções de controlo

Relativamente à sucessão dos titulares de funções de controlo, cabe ao Conselho de Administração selecionar os candidatos adequados para o exercício destas funções.

6. PLANO DE DESENVOLVIMENTO E INTEGRAÇÃO

A definição de planos de desenvolvimento de colaboradores é fundamental para a preparação dos futuros potenciais membros executivos dos órgãos de administração e titulares de funções de controlo.

À medida que os colaboradores com maior potencial são identificados, o Conselho de Administração deve assegurar, com o apoio do órgão de estrutura de Gestão de Recursos Humanos, que são definidos planos de formação e orientação para desenvolvimento de novas capacidades e reforço das existentes.

7. REVISÃO

O presente Plano será revisto anualmente pelo Conselho de Administração, ou sempre que este considere que o mesmo carece de atualizações.

8. ANEXO I – PERFIS DO PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, DO PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, DO PRESIDENTE DA COMISSÃO EXECUTIVA, DO *CHIEF FINANCIAL OFFICER (CFO)* E DO *CHIEF RISK OFFICER (CRO)*

Nota Prévia:

De acordo com as melhores práticas internacionais, os membros ou candidatos a membros de órgãos de administração devem, em qualquer circunstância:

- Gozar de idoneidade e atuar com honestidade e integridade;
- Agir com independência de espírito independentemente da dimensão e organização interna da instituição e da natureza, âmbito e complexidade das suas atividades;
- Ter em consideração os deveres e responsabilidades do cargo específico.

As instituições devem assegurar-se da adequação individual e permanente dos membros do órgão de administração e dos potenciais candidatos a membros do órgão de administração, em particular, se os membros:

- Possuem idoneidade;
- Possuem conhecimentos, competências e experiência suficientes para o desempenho das suas funções;



- Têm condições para agir com honestidade, integridade e independência de espírito que lhes permita avaliar e desafiar efetivamente as decisões do órgão de administração e outras decisões relevantes de gestão, quando necessário, e fiscalizar e monitorizar efetivamente o processo de tomada de decisões em matéria de gestão;
- Têm condições para consagrar tempo suficiente ao exercício das respetivas funções na instituição.

A. PERFIL DO PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

1. FUNÇÃO:

Conhecer a atividade do Banco Interatlântico, a sua cultura, marca, trabalhadores e procedimentos. Este conhecimento implica reconhecer e representar os valores do Banco Interatlântico e é tão importante quanto conhecer as operações de negócio e o mercado. Criar equipas fortes, com grande influência no percurso do Banco Interatlântico, através da criação de um eficiente conjunto de Administradores não executivos e do desenvolvimento de um relacionamento profissional complementar com o Presidente da Comissão Executiva e a sua equipa.

2. PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES:

Estratégia

- Juntamente com os restantes membros do Conselho de Administração:
- Gerir os assuntos corporativos e executar as ações relacionadas com o objeto social.
- Definir a organização interna do Banco Interatlântico e preparar os regulamentos e instruções necessários para assegurar a implementação do controlo interno, gestão do risco, reporte, supervisão e estruturas orçamentais.
- Designar representantes com os poderes considerados necessários.
- Executar e fazer cumprir as decisões da Assembleia Geral.
- Exercer outras funções atribuídas pela lei ou pelos Estatutos do Banco Interatlântico e decidir sobre matérias que não façam parte do escopo de competência de outro órgão.

Liderança

- Representar o Conselho de Administração.
- Conduzir as reuniões do Conselho de Administração e formular de forma adequada as propostas submetidas a deliberação.

Estrutura organizativa

O Presidente do Conselho de Administração é especificamente responsável, nomeadamente, pelo seguinte:

- Coordenar a atividade do Conselho de Administração.
- Convocar o Conselho de Administração e assegurar o seu funcionamento.
- Decidir sobre aspetos em falta e outros inerentes ao funcionamento do Conselho de Administração.



- Assegurar a correta implementação das resoluções aprovadas pelo Conselho de Administração.
- Contribuir para o desempenho eficiente dos deveres dos restantes Administradores, bem como das Comissões que possam ser criadas.
- Juntamente com os restantes membros não executivos do Conselho de Administração, desempenha as seguintes funções:
 - Supervisionar e monitorizar a governação e sistema de controlo interno, bem como a integridade da informação financeira e contabilística.
 - Monitorizar a implementação de estratégias de negócio, modelos de risco e dos deveres de reporte aos supervisores.
 - Ser informado acerca do desempenho de cada unidade de negócio e dos riscos ligados à prossecução dos interesses do Banco Interatlântico.

Gestão das Partes Interessadas (“*Stakeholders*”)

- Desenvolver e manter relações eficientes com todas as relevantes funções internas e entidades externas (tais como prestadores de serviços, autoridades governamentais e supervisores), tratando de todos os assuntos críticos, de forma a assegurar que os serviços exigidos pelo Banco Interatlântico são prestados da forma mais eficiente.
- Promover a comunicação entre o Banco Interatlântico, os acionistas e o seu mercado.

3. QUALIFICAÇÕES, EXPERIÊNCIA, CONHECIMENTO & OUTRAS COMPETÊNCIAS:

Qualificações:

- Licenciatura.

Experiência:

- Vasto currículo no sistema financeiro, incluindo 10 anos de experiência prática recente relevante, com uma proporção significativa de posições de administração ou gestão de topo e experiência no sector de atividade do Banco Interatlântico ou área relevante semelhante.

Conhecimentos e Outras competências:

- Capacidade para inspirar e estimular a liderança.
- Compreensão do negócio.
- Preparação para o futuro.
- Construção / obtenção do melhor por parte do Conselho de Administração.
- Trabalhar com o Presidente da Comissão Executiva de forma eficaz.
- Excelentes capacidades de comunicação com as partes interessadas (“*stakeholders*”).



B. PERFIL DO CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO)

1. FUNÇÃO:

Liderar o Banco Interatlântico, assegurando a implementação eficaz da estratégia, do crescimento do volume de negócio e dos planos operacionais para atingir e exceder os objetivos de desempenho, desenvolvimento do negócio e planos de crescimento, o aperfeiçoamento da imagem do Banco Interatlântico e o alinhamento desta com a visão, missão e valores da empresa, bem como a retenção de talento, atingindo, desta forma, os objetivos do acionista e as expectativas almejadas pelo Conselho de Administração.

2. PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES:

Estratégia Empresarial e Formulação, Implementação e Planeamento da Estratégia

- Liderar a administração executiva na formulação e implementação da estratégia de negócio global, desenvolvendo um processo de gestão corporativa e de procedimento de decisão, de forma a assegurar que o Banco Interatlântico maximiza o seu resultado a curto, médio e longo prazo e o retorno ao acionista.
- Assegurar que a estratégia é traduzida nos planos de negócio operacionais para as diversas funções e que o desempenho é monitorizado regularmente, de forma a garantir que os planos de negócio estão alinhados com a estratégia global.
- Identificar oportunidades de crescimento e desenvolver iniciativas e projetos de suporte aos planos de crescimento.
- Avaliar a posição da marca e sugerir medidas para melhorar o valor da mesma.
- Conhecimento das leis e regulamentos aplicáveis, especialmente os requisitos de supervisão prudencial, governação interna e normas de controlo internas, bem como os mecanismos e requisitos operacionais e de mercado e do enquadramento jurídico local.

Liderança

- Liderar a realização eficaz dos objetivos de negócio, através da liderança dos negócios e da fixação de objetivos individuais de negócio, gestão do desempenho, desenvolvimento e motivação dos trabalhadores, de forma a maximizar os resultados do negócio.

Estrutura organizativa

- Definir uma estrutura organizativa adequada ao Banco Interatlântico e controlar o desenvolvimento das estruturas departamentais, de forma a otimizar os recursos e para que a comunicação aconteça de forma eficiente.



Orçamentos e planos

- Dirigir a preparação e consolidação do orçamento global da empresa e monitorizar o desempenho financeiro *versus* orçamento, para que sejam identificadas as áreas com um desempenho insatisfatório, bem como potenciais oportunidades de melhoria.
- Assegurar que o orçamento anual e que os objetivos financeiros estão alinhados com os planos de negócio e que o orçamento é concebido para assegurar os objetivos financeiros.
- Desenvolver e recomendar um plano de capital de elevado nível, de forma a assegurar que o Banco Interatlântico tem a capacidade de atingir os seus objetivos estratégicos.

Gestão da Mudança

- Liderar a realização efetiva dos objetivos de negócios através da liderança dos negócios e do estabelecimento de objetivos de negócio individuais, gestão do desempenho, desenvolvimento e motivação dos colaboradores, a fim de maximizar o desempenho subordinado e comercial.

Governança Corporativa

- Contribuição para o desenvolvimento de práticas de governança sãs, de forma a guiar o crescimento e desenvolvimento do Banco Interatlântico e alcançar as exigências regulatórias e das partes interessadas.

Planos de Negócio

- Conduzir o desenvolvimento e a execução dos planos anuais e a longo prazo, de forma a atingir os objetivos propostos de crescimento e das partes interessadas.

Gestão Operacional

- Fornecer orientação especializada e tomar decisões-chave, com o apoio da gestão de topo, de forma a gerir as operações eficaz e eficientemente.

Gestão das Relações

- Gerir as relações externas com outras instituições de forma a assegurar que é obtido o nível apropriado de serviços externos nas melhores condições para a empresa, cumprindo as obrigações para a prestação desses serviços.



- Desenvolver uma forte e eficiente rede de contactos em todo o setor, para explorar oportunidades de negócio futuras, bem como usar a rede de contactos para promover a imagem institucional do Banco Interatlântico.

Políticas, sistemas, processos e procedimentos

- Controlar o desenvolvimento e implementação das políticas internas, procedimentos e fiscalização, de forma a assegurar que todas as atividades são conduzidas em cumprimento dos requisitos em matéria de risco, auditoria e de regulação, prestando simultaneamente um serviço eficaz e economicamente viável.

3. QUALIFICAÇÕES, EXPERIÊNCIA, CONHECIMENTO E OUTRAS COMPETÊNCIAS:

Qualificações Mínimas:

- Licenciatura em gestão/finanças ou equivalente.
- Mestrado em gestão, estratégia ou administração, preferencialmente.

Experiência mínima:

- 10 anos de experiência prática recente em áreas relacionadas com o setor de atividade do Banco Interatlântico, incluindo 5 anos de experiência em posições de gestão de topo.

Conhecimento e Outras competências:

- Conhecimento do setor e produtos bancários.
- Profundo conhecimento da economia e da dinâmica de mudança do contexto empresarial.
- Capacidade de decisão
- Resiliência
- Capacidades de orientação estratégica e de gestão de topo.
- Excelentes capacidades técnicas de análise.
- Capacidades de negociação, interpessoais e de relacionamento.
- Competências para prosseguir e atingir os resultados pretendidos dentro do período de tempo definido.
- Fortes capacidades de gestão de pessoas.



C. PERFIL DO *CHIEF FINANCIAL OFFICER* (CFO)

1. FUNÇÃO:

Planear, controlar, liderar e conduzir a função financeira no Banco Interatlântico, para viabilizar a realização dos objetivos comerciais, no âmbito da visão e missão da instituição.

2. PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES:

Estratégia Empresarial & Elaboração, Implementação e Planeamento da Estratégia

- Como membro da equipa de gestão de topo, o administrador financeiro participa no desenvolvimento e refinamento da visão geral e estratégia do Banco Interatlântico e contribui para o processo global de gestão corporativa e tomada de decisão, de forma a assegurar que o Grupo maximiza o seu lucro a curto, médio e longo prazo e o retorno ao acionista.
- Em conjunto com o Presidente da Comissão Executiva e com os restantes administradores, formula e lidera a implementação da estratégia, de forma alinhada com a missão do Banco Interatlântico e os objetivos corporativos.
- Assegurar que a estratégia é traduzida nos planos anuais operacionais de negócio para a função em causa e que o desempenho é monitorizado anualmente para assegurar que os planos de negócio estão alinhados com a estratégia global.

Liderança

- Liderar a realização eficaz dos objetivos da função, através da liderança funcional e da fixação de objetivos individuais, gestão do desempenho, recrutamento de trabalhadores qualificados, desenvolvendo e motivando os trabalhadores, dando retorno formal e informal, de forma a maximizar o desempenho.

Estrutura organizativa

- Definir uma estrutura de organização adequada à função e controlar o desenvolvimento das estruturas departamentais, em coordenação com a área responsável pelo recursos humanos, de forma a otimizar os recursos e para que a comunicação aconteça de forma eficiente.

Orçamentos e Planos

- Dirigir a preparação e consolidação do orçamento funcional e monitorizar o desempenho financeiro *versus* orçamento, para que o Banco Interatlântico esteja consciente de custos/receitas antecipados, as áreas com desempenho insatisfatório sejam identificados, bem como potenciais oportunidades de melhoria do desempenho.



Gestão da Mudança

- Liderar e dirigir a gestão da mudança na melhoria contínua dos sistemas, processos e práticas, tomando em consideração as práticas de liderança internacional, alterações nos padrões internacionais e no contexto de negócio, que exige planos de ação pró-ativos.

Planeamento Financeiro

- Liderar a preparação do orçamento anual para alocação de recursos e previsão de receitas.
- Desenvolver e comunicar os planos financeiros ao longo de um calendário estratégico, para que o Banco Interatlântico esteja consciente da previsão de receitas e fluxos de caixa, para que seja possível tirar partido de oportunidades financeiras.

Gestão Contabilística

- Gerir o tratamento de dados, a análise, comunicação e reporte do desempenho da atividade do Banco Interatlântico face ao orçamento anual relativamente a todos os centros de custo/lucro de forma a assegurar que o orçamento anual reflète todas as atividades comerciais e operacionais previstas.

Gestão Financeira

- Assegurar a gestão financeira eficiente e procurar que todas as oportunidades de redução de custos e de resultados são exploradas e comunicadas à administração, de forma a atingir níveis de proveitos e de resultados de operações financeiras estáveis e sustentáveis.

Reporte Financeiro

- Orientar a preparação atempada e rigorosa de todas as demonstrações financeiras e reportes anuais para atuais e potenciais investidores do Banco Interatlântico, de forma a conduzir e preservar a política de transparência do Banco Interatlântico, proteger os interesses da Sociedade e cumprir os compromissos regulatórios.
- Providenciar atempadamente informação de gestão rigorosa e útil, dar suporte contabilístico e preparar análise financeira à gestão de topo e às unidades de negócio, para análise e tomada de decisão.

Relacionamento

- Manter a cooperação existente e desenvolver novas relações com bancos, instituições financeiras e de mercados de capitais, com o objetivo de garantir o financiamento necessário para as operações do Banco Interatlântico, realizar os planos em desenvolvimento e investimentos.



Políticas, Sistemas, Processos e Procedimentos

- Controlar o Desenvolvimento e implementação das políticas funcionais, procedimentos e fiscalização, de forma a assegurar que todas as atividades são conduzidas em cumprimento dos requisitos de risco, auditoria e de regulação, prestando simultaneamente um serviço eficaz e economicamente viável.

MIS (Sistemas de Gestão de Informação) e Reporte

- Assegurar que os reportes funcionais são finalizados atempadamente e em cumprimento dos princípios internacionais de governação corporativa, políticas e padrões de comportamento do Banco Interatlântico.

3. QUALIFICAÇÕES, EXPERIÊNCIA, CONHECIMENTOS & OUTRAS COMPETÊNCIAS:

Qualificações Mínimas:

- Licenciatura em Gestão/Finanças/Contabilidade ou equivalente.

Experiência mínima:

- 5 anos de experiência prática recente em áreas relacionadas com o setor de atividade do Banco Interatlântico, preferencialmente em posições de gestão de topo.

Conhecimento e Outras competências:

- Conhecimento profundo do setor bancário no país e na região.
- Conhecimentos de gestão financeira, contabilidade e planeamento.
- Capacidades de relacionamento interpessoal empresarial e de negociação.
- Proficiência escrita e oral da língua inglesa.

D. PERFIL DO *CHIEF RISK OFFICER* (CRO)

1. FUNÇÃO:

- Liderar e estabelecer o enquadramento de gestão do risco do Banco Interatlântico de forma detalhada e eficiente, assegurando que todos os riscos (incluindo os de crédito, mercado, liquidez, operacional, reputacional, de governação corporativa e regulatório) são geridos de forma eficaz dentro dos limites de apetite de risco definidos e da regulação corporativa.



2. PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES:

Estratégia Empresarial e Elaboração, Implementação e Planeamento da Estratégia

- Como membro da equipa de gestão de topo, o administrador executivo de risco participa no desenvolvimento e refinamento da visão geral e estratégia do Banco Interatlântico e contribui para o processo global de gestão corporativa e tomada de decisão, de forma a assegurar que a Instituição maximiza o seu lucro a curto, médio e longo prazo e o retorno ao acionista.
- Em conjunto com o Presidente da Comissão Executiva e com os restantes administradores, formular e liderar a implementação da estratégia, de forma alinhada com a missão do Banco Interatlântico e os objetivos corporativos.
- Assegurar que a estratégia é traduzida nos planos operacionais de negócio para a função em causa e que o desempenho é monitorizado regularmente para a assegurar que os planos de negócio estão alinhados com a estratégia global.
- Conhecimento das leis e regulamentos aplicáveis, especialmente os requisitos de supervisão prudencial, governação interna e normas de controlo internas, bem como os mecanismos e requisitos operacionais e de mercado e do enquadramento jurídico local.

Liderança

- Liderar a realização eficaz dos objetivos da função, através da liderança funcional e da fixação de objetivos individuais, gestão do desempenho, recrutamento de trabalhadores qualificados, desenvolvendo e motivando os trabalhadores, dando retorno formal e informal, de forma a maximizar o desempenho dos mesmos e da estrutura.

Estrutura organizativa

- Definir uma estrutura de organização adequada à função e controlar o desenvolvimento das estruturas departamentais, em coordenação com a área responsável pela gestão de recursos humanos, de forma a otimizar os recursos e para que a comunicação aconteça de forma eficiente.

Orçamentos e Planos

- Dirigir a preparação e consolidação do orçamento funcional e monitorizar o desempenho financeiro versus orçamento, para que o Banco Interatlântico esteja consciente de custos/receitas antecipados, as áreas com desempenho insatisfatório sejam identificadas, bem como potenciais oportunidades de melhoria do desempenho.



Cultura de Risco

- Liderar e dirigir o estabelecimento de uma cultura de gestão prudente do risco, aumentando a sensibilização e o uso de práticas de gestão do risco avançadas, através de programas educacionais, formação e tutoria pessoal com administradores executivos, gestores de unidades de negócio e outros trabalhadores.

Estratégia de Risco

- Juntamente com o Presidente da Comissão Executiva e a equipa de administradores executivos, formular e liderar a implementação da estratégia de gestão do risco, em linha com a visão, missão e objetivos do Banco Interatlântico.
- Liderar o desenvolvimento de um programa de gestão do risco robusto aplicável à Instituição, definindo o regime aplicável, revendo políticas, concebendo uma estrutura governativa que assegure a supervisão independente para avaliar se respetivas funções estão a observar a estratégia aprovada pelo Conselho de Administração, as políticas de risco, os padrões de risco, incluindo a tolerância/apetite para o risco e o agravamento efetivo, bem como a tomada de decisão para adoção de medidas corretivas.
- Assegurar que a estratégia é incorporada nos planos operacionais de negócio anuais para a gestão do risco e que o desempenho é monitorizado para assegurar que os planos de negócio estão alinhados com a estratégia.

Gestão do Risco de Liquidez de Mercado

- Controlar a taxa de juro, a moeda e outros riscos de mercado usando escalas de medição do risco, testes de stresse, “valores sujeitos a risco”, entre outros, para assegurar cumprimento dos padrões definidos.
- Controlar os riscos de taxa de juros, moeda e outros riscos de mercado usando calibrações de classificação de risco, testes de stresse e valor em risco, entre outros, para garantir a adesão a padrões definidos.
- Desenvolver e implementar o modelo de gestão de risco de mercado e liquidez incluindo políticas, limites, métodos de avaliação de risco e planos de contingência de financiamento e avaliar, gerir e fazer recomendações para melhorar o perfil de risco de mercado e de liquidez do Grupo.

Gestão da Revisão do Crédito

- Liderar a adoção e implementação de metodologias de pontuação de crédito para manter uma gestão adequada do risco de crédito.
- Liderar as revisões da carteira de crédito da instituição para determinar a sua posição em relação à concentração da exposição da indústria e monitorizar a exposição do risco de crédito do Banco Interatlântico de forma contínua.



Gestão do Risco e da Carteira

- Liderar o desenvolvimento e a implementação de um quadro integrado de gestão de riscos, de acordo com o enquadramento legal local, cumprindo assim os requisitos regulamentares.
- Liderar o processo de desenvolvimento, implementação e acompanhamento de políticas, sistemas, processos, procedimentos e controlos funcionais que abranjam todas as áreas da função de gestão de riscos para que todos os requisitos processuais / legislativos relevantes sejam cumpridos ao oferecer um serviço de qualidade e custo efetivo de forma consistente.
- Assegurar a conceção, desenvolvimento e implementação de sistemas adequados e modelos necessários para calcular a exposição ao risco global e específico e seu impacto no capital do Banco Interatlântico.
- Estabelecer parcerias com líderes empresariais para identificar, avaliar, priorizar e minimizar os principais riscos comerciais através da implementação das melhores práticas de gestão de riscos.
- Gerir a avaliação de novos produtos e serviços, fornecer recomendações e endossos de assinatura sob a perspetiva de risco.

Gestão Operacional do Risco

- Liderar a gestão do risco operacional no Banco Interatlântico decorrente de qualquer desvio intencional ou não intencional dos princípios aceites durante as operações diárias da Instituição e estabelecer um quadro efetivo para garantir a adesão a padrões definidos.

Gestão da Mudança

- Conduzir e acompanhar a gestão da mudança através da melhoria contínua de sistemas, processos e práticas, tomando em consideração as melhores práticas internacionais, as mudanças nos padrões internacionais e no ambiente de negócios, que exigem planos de ação pró-ativa.

Políticas, Sistemas, Processos e Procedimentos

- Conduzir o desenvolvimento e supervisionar a implementação de políticas, sistemas, processos, procedimentos e controlos funcionais que abranjam todas as áreas de atuação para que todos os requisitos processuais / legislativos relevantes sejam cumpridos ao oferecer um serviço de qualidade e custo efetivo de forma consistente.

MIS (Sistemas de Gestão da Informação) e Reporte

- Garantir que todos os relatórios funcionais sejam concluídos oportunamente e em cumprimento dos princípios internacionais de governação corporativa, políticas e padrões de comportamento do Banco Interatlântico.

3. QUALIFICAÇÕES, EXPERIÊNCIA, CONHECIMENTO & OUTRAS COMPETÊNCIAS:

Qualificações mínimas:

- Licenciatura em Gestão com especialização em contabilidade ou finanças.

Experiência mínima:

- 5 anos de experiência prática recente em áreas relacionadas com o setor de atividade do Banco Interatlântico, preferencialmente em posições de gestão de topo.
- 5 anos em funções de/ou relacionadas com a gestão de risco.

Conhecimento e outras competências:

- Capacidade de liderança.
- Capacidades de relacionamento interpessoal.
- Visão de negócio.
- Capacidade de planeamento e organização.
- Capacidades de comunicação.
- Capacidade de negociação e influência.
- Apetência para o cálculo numérico.

9. ANEXO II – PERFIS DOS TITULARES DE FUNÇÕES DE CONTROLO

RESPONSÁVEL PELA FUNÇÃO DE AUDITORIA INTERNA

Missão: coordenar e controlar as atividades no âmbito de uma abordagem sistemática e disciplinada dos sistemas de controlo interno da sociedade, de acordo com o plano estratégico e normativos aplicáveis, assegurando a promoção de processos de governação eficazes.

O Responsável pela Função de Auditoria Interna deve ser independente das linhas de negócios e unidades que controla, reportar e ser diretamente responsável perante o órgão de administração e ter acesso a todas as informações relevantes.



O Responsável pela Função de Auditoria Interna deve possuir um profundo conhecimento dos reportes contabilísticos e financeiros, em particular as normas contabilísticas internacionais aplicáveis aos bancos, sistemas de controlo interno, gestão e análise de risco.

Comportamentos transversais

Experiência profissional:

Conhecimento, independência e antiguidade suficientes para desafiar as decisões.

Formação académica:

Formação superior nas áreas de gestão, economia, direito, auditoria ou outras compatíveis com o exercício da função.

RESPONSÁVEL PELA FUNÇÃO *COMPLIANCE*

Missão: coordenar e controlar as atividades no âmbito da gestão do risco de *compliance* da sociedade, de acordo com o plano estratégico e o enquadramento legal aplicável, assegurando o cumprimento das normas e boas práticas estabelecidas no âmbito da atividade da sociedade.

O responsável pela função *Compliance* deve ser independente das unidades de negócios que controla, reportar e ser diretamente responsável perante o órgão de administração e ter acesso a todas as informações relevantes, assim como possuir conhecimentos, competências e experiência suficientes, nomeadamente em matérias relacionadas com as regras aplicáveis ao sector bancário, ética, supervisão, regras e procedimentos de prevenção do branqueamento de capitais, combate ao financiamento do terrorismo e prevenção do abuso de mercado, entre outras.

Comportamentos transversais

Experiência profissional:

Conhecimento, independência e antiguidade suficientes para desafiar as decisões.

Formação académica:

Formação superior nas áreas de gestão, economia, direito, auditoria ou outras compatíveis com o exercício da função.



Responsável pela Função de Risco

Missão: coordenar e controlar as atividades relacionadas com a gestão e controlo dos diferentes tipos de risco a que a sociedade se encontra exposta, de acordo com o plano estratégico e normativos aplicáveis, assegurando a proteção do capital.

O Responsável pela Função de Risco deve ser independente das linhas de negócios e unidades que controla, reportar e ser diretamente responsável perante o órgão de administração e ter acesso a todas as informações relevantes.

O Responsável pela Função de Risco deve possuir um profundo conhecimento das regras de gestão de risco e dos reportes contabilísticos e financeiros, em particular as normas internacionais aplicáveis aos bancos.

Comportamentos transversais

Experiência profissional:

Conhecimento, independência e antiguidade suficientes para desafiar as decisões.

Formação académica:

Formação superior nas áreas de gestão, economia, direito, auditoria ou outras compatíveis com o exercício da função.