



## ▲ POLÍTICA SOBRE INDEPENDÊNCIA E PROCESSO DE DECISÃO PARA EVITAR CONFLITOS DE INTERESSES NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (POLÍTICA DE CONFLITOS DE INTERESSES NO CDA) E NO CONSELHO FISCAL

### 1. CULTURA DE ORGANIZAÇÃO SOBRE CONFLITOS DE INTERESSES

A missão do Banco de Investimento Global, S.A. (“BiG” ou “Banco”) é a criação de valor para os Clientes e para os Acionistas por via de uma estratégia de crescimento sustentado, de gestão controlada dos riscos, e de diferenciação clara, assente numa abordagem inovadora do mercado, focada no Cliente.

O BiG tem como cultura organizacional a condução dos seus negócios de acordo com princípios éticos e de justa gestão dos conflitos de interesses que possam eventualmente surgir designadamente:

- (i) entre diferentes Clientes que operam com uma ou mais áreas de negócio do Banco,
- (ii) entre o Banco ou os seus Administradores, executivos e não executivos, trabalhadores (“Colaboradores”) e um ou mais Clientes,
- (iii) entre o Banco ou os seus Colaboradores e os seus Acionistas,
- (iv) entre o Banco ou os seus Colaboradores e qualquer outra das suas partes interessadas (*stakeholders*),
- (v) entre os interesses do Banco e os interesses e de qualquer instituição pertencente ao Grupo BiG,
- (vi) os conflitos de interesses no contexto das transações intra-grupo.

A política geral de gestão de conflitos de interesses do BiG procura promover essa cultura organizacional e estar em linha com os requisitos legais e regulamentares. Adicionalmente, a política de conflitos de interesses do BiG procura consagrar as melhores práticas internacionais nesta matéria, em particular as veiculadas pela European Banking Authority (EBA), em especial as Orientações daquela autoridade sobre governo interno de 2 de julho de 2021 (“EBA/GL/2021/05”) e ainda as Orientações relativas ao Governo Interno dos Bancos emitidas pelo Comité de Supervisão Bancária de Basileia.

Na linha já existente na política geral de gestão de conflitos de interesses do BiG, procura-se agora consagrar um enquadramento específico para a gestão de conflitos de interesses para Administradores do Banco, executivos e não executivos, em cumprimento do disposto no artigo 88.º, n.º 1, da Diretiva 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013 (CRD IV).

### 2. OBJETIVO DA POLÍTICA

Todos os Administradores do BiG estão vinculados por deveres fiduciários, e devem agir com lealdade, cuidado e diligência no interesse do Banco.

A independência e elevados padrões de conduta profissional por parte dos titulares de funções de administração são cruciais para preservar a excelência e reputação do BiG. De acordo com o artigo 31.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro (RGICSF), os membros dos órgãos de administração das instituições bancárias devem ser capazes de tomar decisões corretas, objetivas e independentes.

Resulta também do artigo 91.º, n.º 8, da CRD IV que membros do órgão de administração devem agir com honestidade, integridade e independência de espírito que lhes permitam avaliar e criticar efetivamente as decisões da direção de topo, quando necessário, e fiscalizar e monitorizar efetivamente o processo de tomada de decisões em matéria de gestão. A independência pode ser afetada pela existência, atual ou potencial, de conflitos de interesses.

Nesse âmbito, os Administradores do Banco devem, em permanência, pautar a sua atuação de forma a preservar e promover a reputação do BiG devendo evitar colocar-se em posições que possam levar a conflitos de interesses, atuais ou potenciais, entre eles próprios ou terceiros e a organização. Do mesmo modo, devem ser evitados cenários que possam causar nos interessados a perceção da existência de um conflito de interesses (conflito de interesses presumido).

Nos termos da Política, os possíveis conflitos de interesses devem ser prontamente identificados, divulgados, prevenidos, geridos, documentados, mitigados e comunicados sem atraso injustificado.

Todos os conflitos de interesses atuais ou potenciais, ao nível dos órgãos de administração e de fiscalização, incluindo ao nível dos comités de apoio a esses órgãos, devem ser comunicados ao órgão respetivo e devem ser devidamente analisados, documentados, decididos e geridos. Quando o conflito de interesses respeita a um membro do órgão de administração, o mesmo deve ser imediatamente comunicado ao Presidente do Conselho de Administração.

A existência de um conflito de interesses não significa necessariamente que uma pessoa abrangida pela Política tenha um dever de abstenção no exercício das suas funções. Só será esse o caso se o conflito de interesses representar um risco significativo para o Banco e se não for possível evitar, mitigar de forma adequada ou gerir o conflito de interesses com base nas medidas previstas na Política.

Em qualquer caso, o interesse pessoal de um Administrador, ou de pessoas com ele relacionadas ou associadas, que possa ter para o Banco um impacto relevante, não pode ser considerado prevalecente sobre os interesses do BiG ou de um cliente do BiG.

### 3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

A Política de Conflitos de Interesses no CdA (de ora em diante “Política”) aplica-se aos membros do órgão de administração, tanto da Comissão Executiva, como do Conselho de Administração em geral, e visa promover as condições que permitam o exercício das suas funções sem sujeição a influências indevidas e com isenção. A presente Política aplica-se também à independência e processo de decisão para evitar conflitos de interesses no Conselho Fiscal, mutatis mutandis.

A Política aplica-se a todas as sociedades participadas que integram o grupo BiG.

A Política aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, a membros de outros órgãos sociais, gerentes de sucursais e titulares de funções essenciais do Banco sempre que, por imposição legal ou por aplicação dos normativos internos, as funções devam ser desempenhadas com objetividade e independência.

Esta Política é complementar à Política Geral de Gestão de Conflitos de Interesses e deve ser aplicada em conjunto com o Código de Conduta, o Regulamento Interno do BiG, a Política sobre realização de Transações Pessoais, a Política de Comunicação de Irregularidades, a Política de Remuneração dos Membros do Órgão de Administração e de Fiscalização e a Política de Seleção e Avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais (Política de Seleção e Avaliação).

A presente Política tem por base, fundamentalmente, os princípios de independência presentes no Guia de Fit and Proper do Banco Central Europeu e na legislação nacional e europeia aplicável, em especial o disposto nos artigos 30.º a 34.º do RGICSF.

As pessoas abrangidas pela presente Política são definidas como Pessoa Relevante.

#### Conflitos de Interesses:

Para efeitos da Política, um conflito de interesses surge quando as funções exercidas por uma Pessoa Relevante podem ser afetadas por um interesse pessoal ou por uma associação pessoal, ou um interesse pessoal ou associação pessoal de pessoa com a qual a Pessoa Relevante tem uma relação pessoal estreita. Na Política, a expressão “conflito de interesses” compreende os conflitos de interesses atuais, potenciais, reais ou presumidos.

As fontes de conflitos de interesses podem ser diversas. Para efeito da Política presumem-se fontes de conflitos de interesses significativas da Pessoa Relevante as seguintes:

- a) Fontes de conflito de interesse pessoal:
  - (i) a Pessoa Relevante tem uma relação pessoal estreita com membros do órgão de administração, pessoas que desempenham no Banco funções essenciais ou acionistas com uma participação qualificada no BiG ou nas suas participadas;
  - (ii) a Pessoa Relevante é parte num processo judicial contra o BiG ou as participadas;
  - (iii) a Pessoa Relevante tem, ou teve nos últimos dois anos, negócios significativos, a nível privado ou através de uma empresa, com o BiG ou as suas participadas;
- b) Fontes de conflito de interesse profissional:
  - (i) a Pessoa Relevante, ou alguém com quem esta tem uma relação pessoal estreita, exerce ao mesmo tempo um cargo de administração e de direção de topo no BiG ou em qualquer concorrente, ou em qualquer participada;
  - (ii) a Pessoa Relevante tem, ou teve nos últimos dois anos, uma relação comercial significativa com concorrentes do BiG;
  - (iii) a Pessoa Relevante desempenhou cargos nos últimos dois anos ou teve relações pessoais suscetíveis de conduzir a situações de conflitos de interesses, nomeadamente o exercício de cargo de direção de topo no BiG previamente ao exercício do cargo de administrador, nos 5 anos anteriores.

Para efeito da Política não se considera corresponder a um conflito de interesses profissional a existência de pelouros no Conselho de Administração que impliquem a coordenação e o reporte direto por parte de direções de topo no Banco.

- c) Fontes de conflito de interesse financeiro:
  - (i) a Pessoa Relevante, ou pessoa que com quem esta tem uma relação pessoal estreita, tem um interesse financeiro considerável ou uma obrigação financeira considerável perante o BiG ou as suas participadas; qualquer cliente do BiG; ou qualquer concorrente do BiG. São exemplos de interesses financeiros/ obrigações financeiras: participações acionistas, outros investimentos e empréstimos.

Para efeito da Política não se considera corresponder a um interesse financeiro considerável a existência de empréstimos concedidos à Pessoa Relevante, ou pessoa que com quem esta tem uma relação pessoal estreita, no âmbito da política de pessoal, bem como crédito concedido em resultado da utilização de cartões de crédito associados à conta de depósito, em condições similares às praticadas com outros clientes com perfil e risco análogos.

Para efeito da Política não se considera que a participação acionista que a Pessoa relevante tenha no BiG, ou a de uma

pessoa com a qual tenha relação estreita (sem prejuízo do disposto na al. a), uma fonte de conflitos de interesse significativa, mas antes um instrumento de alinhamento de interesses entre os interesses do Administrador e o interesse de longo prazo do próprio BiG.

- d) Fontes de conflito de interesse político:
- (i) a Pessoa Relevante ou alguém com quem esta tem uma relação pessoal estreita detém, ou deteve nos últimos dois anos, um cargo com uma influência política elevada.

As fontes de conflitos de interesses significativas da Pessoa Relevante enunciadas anteriormente são meras presunções e são exemplificativas. Na apreciação do carácter significativo de uma fonte de conflitos de interesse será sempre necessário avaliar o impacto que essa fonte pode ter na capacidade da Pessoa Relevante desempenhar as suas funções de forma objetiva, imparcial e independente.

Não se consideram, em qualquer caso, como funções passíveis de ser afetadas por um interesse pessoal (ou seja, em conflito de interesses) as que decorrem de atos de gestão corrente do Banco que tenham carácter regular, limitado valor (financeiro) e condições não preferenciais às usualmente praticadas no Banco para aquele tipo de atos.

Entende-se ser pessoa com a qual uma Pessoa Relevante tem uma relação pessoal estreita, qualquer uma das seguintes pessoas:

- a) o cônjuge da pessoa relevante ou qualquer parceiro dessa pessoa considerada pelo direito nacional como equivalente a um cônjuge;
- b) um filho ou enteado a cargo da pessoa relevante;
- c) progenitor ou outro membro do agregado familiar;
- d) qualquer outro parente da pessoa relevante que tenha partilhado o mesmo lar que essa pessoa durante, pelo menos, um ano à data em causa.

#### 4. IDENTIFICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DE POTENCIAIS CONFLITOS DE INTERESSES

É obrigação da Pessoa Relevante, pelo menos uma vez por ano, prestar informação sobre a existência de conflitos de interesses, atuais ou potenciais, que a si respeitam e que respeitam a uma pessoa com a qual a pessoa Relevante tem uma relação pessoal estreita (“Declaração de Interesses”), relativos aos órgãos que integram, incluindo ao nível dos comités de apoio a esses órgãos.

A não apresentação da Declaração de Interesses significa uma declaração negativa.

Na identificação de conflitos de interesses, a Pessoa Relevante contempla obrigatoriamente as fontes de conflitos de interesses significativas, e todas as situações em que, como resultado do exercício de funções, uma Pessoa Relevante ou uma pessoa com a qual a Pessoa Relevante tenha uma relação estreita:

- seja suscetível de obter um ganho financeiro ou evitar uma perda financeira, em detrimento do Cliente ou do Banco;
- tenha um interesse, direto ou indireto, nos resultados de um serviço prestado pelo BiG a um Cliente ou de uma operação realizada pelo BiG por conta do Cliente, diferente do interesse do Cliente nesses resultados;
- tenha um incentivo financeiro ou de outra natureza para privilegiar os interesses de um outro Cliente ou grupo de Clientes face aos interesses do Cliente em causa;
- desenvolva as mesmas atividades que o Cliente;
- receba de terceiro um benefício monetário ou não monetário ou um serviço, de qualquer natureza.

A responsabilidade pela identificação e divulgação de conflitos de interesses e, bem assim, pela sua completude e veracidade reside exclusivamente na Pessoa Relevante.

A Declaração de Interesses deve ser apresentada ao órgão respetivo, por intermédio do seu Presidente (se a Declaração de Interesses respeitar ao próprio, deverá ser apresentada ao Vice-Presidente, caso exista, ou a administrador que desempenhe funções de supervisão), devendo ser devidamente analisada, documentada, e objeto de decisão e gestão. A operacionalização deste procedimento caberá à Direção de *Compliance*, com o apoio da Direção de Assessoria Jurídica.

Quando uma situação de conflito de interesses surgir e não estiver abrangida por uma Declaração de Interesses já apresentada, por exemplo, no contexto de uma reunião ou deliberação específicas, deverá ser formulada uma Declaração de Interesses *ad hoc* para o efeito, formalizada em ata do respetivo órgão.

As Declarações de Interesses são processadas e arquivadas pela Direção de *Compliance* e, quando necessário, são objeto de divulgação ao órgão de fiscalização.

Caso venha a ter conhecimento, oficiosamente ou por participação, de que as Declarações de Interesses apresentam omissões ou contradições, o Responsável da Direção de *Compliance* procurará obter, no mais curto espaço de tempo, a informação adequada por parte da Pessoa Relevante, em estreita articulação com o Presidente do Conselho de Administração.

## 5. PROCEDIMENTOS E MECANISMOS DE CONTROLO

Os procedimentos e mecanismos de controlo estabelecidos no BiG visam garantir uma adequada e eficaz gestão dos conflitos de interesses, após a sua identificação, estabelecendo as medidas adequadas para prevenir ou mitigar as suas consequências.

Os procedimentos e mecanismos de controlo estabelecidos incluem, nomeadamente:

Divulgação: As Pessoas Relevantes têm o dever de realizar as Declarações de Interesse e de comunicar nas reuniões em que participem a natureza dos seus interesses, sempre que identifiquem a existência de um interesse, por conta própria ou de terceiro, em conflito com o do BiG, sujeito a discussão e deliberação.

Proibição de decisões: As Pessoas Relevantes do BiG não podem intervir na apreciação e decisão, incluindo pelo exercício do direito de voto, nos termos e para efeitos do artigo 410.º, n.º 6, do Código das Sociedades Comerciais, de qualquer assunto em que tenham, por conta própria ou de terceiro, um interesse em conflito com o do BiG. Nessa medida, não podem participar na apreciação e decisão de assuntos relativos aos factos que fazem presumir a existência de uma fonte de conflitos de interesses significativa, nos termos do ponto 4, a menos que a presunção seja ilidida.

Nos termos do parágrafo anterior, há um dever de abstenção de participação em decisões nas quais o visado possa ter um interesse conflituante resultante das funções anteriormente exercidas no BiG.

Proibição de execução de atos: As Pessoas Relevantes estão proibidas de tomar parte na execução de quaisquer atos, ainda que validamente deliberados, em assuntos sobre os quais exista conflito de interesses.

Confidencialidade: As Pessoas Relevantes estão obrigadas a manter estritamente confidencial toda e qualquer informação de que hajam tomado conhecimento em virtude do exercício das suas funções, e proibidas de delas retirar qualquer vantagem pessoal.

Monitorização das Declarações de Interesse: Todas as Declarações de Interesse são monitorizadas pela Direção de *Compliance*, em articulação com o Presidente do Conselho de Administração, que deve acompanhar as atividades do BiG e do Conselho de Administração de forma a garantir o cumprimento das disposições da Política. As análises efetuadas, em documentação autónoma, serão registadas e arquivadas. Adicionalmente, as potenciais situações de conflito de interesses presentes, objeto de análise deverão ser revisitadas com a periodicidade que a Direção de

*Compliance* entender como adequada e/ou necessária.

## 6. INCUMPRIMENTO DAS DISPOSIÇÕES DA POLÍTICA

O incumprimento do disposto na presente Política deverá ser comunicado ao órgão de fiscalização, nos termos do artigo 116.º-AA, n.º 3, do RGICSF, ou ao Banco de Portugal, nos termos do artigo 116.º-AB, n.º 1, do RGICSF, dependendo da situação em causa.

Em especial, devem todos os membros dos órgãos sociais do BiG ter presente que a omissão do dever de comunicação prévia de situações de conflitos de interesses, o incumprimento do dever de se abster de intervir, decidir ou participar em decisão em situação de conflito de interesses ou o facto de solicitarem ou aceitarem, para si ou para terceiro consigo relacionado, vantagem patrimonial ou não patrimonial, constitui falta grave para efeitos disciplinares. Caberá aos órgãos societários do BiG, no âmbito das suas competências, decidir, tendo em conta a sua gravidade, quais os efeitos e consequências para a inobservância do disposto na Política, entre as quais poderá incluir-se a destituição, com justa causa, por parte do órgão competente para o efeito.

Para além das sanções disciplinares que possam ter lugar, a prática de atos que violem o disposto na presente Política ou os princípios nela consagrados, nomeadamente a realização de quaisquer operações pessoais em violação do disposto na presente Política, será geradora da responsabilidade civil que ao caso possa caber, nos termos gerais de Direito.

Adicionalmente, sempre que o incumprimento da Política envolva um fornecedor ou prestador de serviços do BiG, deverá procurar-se, nos termos gerais de Direito ou das disposições contratuais existentes, resolver ou denunciar o contrato, obter compensação financeira ou adotar outra medida que em concreto se revele mais apropriada.

## 7. RESPONSABILIDADE PELA POLÍTICA DE CONFLITOS DE INTERESSES

O Conselho de Administração do BiG é responsável por assegurar a adequabilidade dos procedimentos e controlos para a identificação, divulgação, prevenção, gestão, mitigação e comunicação de conflitos de interesses no BiG, procedendo, para esse fim, à avaliação e revisão regular da presente Política, consoante considerar adequado e/ou necessário, em especial em resultado de alterações legislativas ou regulamentares. Caso identifique deficiências aquando da avaliação e revisão da Política,

o Conselho de Administração toma todas as medidas adequadas para corrigir as mesmas.

A Direção de *Compliance* tem a responsabilidade de apoiar o Conselho de Administração na identificação da adequação das medidas na presente Política.

## 8. MONITORIZAÇÃO DE ATIVIDADES

O BiG monitoriza regularmente as atividades potencialmente geradoras de conflitos de interesses, que devem ser devida e autonomamente documentadas, e que implicam um risco de prejuízo para o BiG ou para um ou mais Clientes. A monitorização e avaliação destes temas é assegurada de forma contínua por parte da instituição.

Em cada caso devem distinguir-se os conflitos de interesse que persistem e devem ser permanentemente geridos e mitigados dos conflitos de interesse que ocorram inesperadamente e que respeitem a um evento único e isolado, podendo ser geridos e mitigados com recurso a uma só medida.

Todas as análises efetuadas e todas as decisões adotadas relativamente a conflitos de interesse são documentadas, especialmente quando o conflito for aceite, sendo essa documentação devidamente registada e arquivada.

O Conselho de Administração recebe anualmente relatórios escritos sobre as situações descritas acima.

## 9. APROVAÇÃO

O Conselho de Administração tem a responsabilidade de aprovar a presente Política.

## 10. DIVULGAÇÃO

A Direção de Recursos Humanos, em coordenação com a Direção de *Compliance*, tem a responsabilidade de divulgar a Política a todos os membros do órgão de administração e aos titulares de funções essenciais.

Nos termos previstos no n.º 9 do artigo 33.º do RGICSF, esta Política (tal como a Política Geral de Gestão de Conflitos de Interesses do BiG), faz ainda parte integrante da política interna de avaliação prevista no n.º 2 do artigo 30.º-A do RGICSF, a Política de Seleção e Avaliação do BiG.