

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE | 2025

Índice

Φ Sobre o relatório

Φ Mensagem da Presidente da Comissão Executiva

1 Banco Millennium Atlântico

- 1.1. História e cultura ATLANTICO
- 1.2. Modelo de *governance*

2 O Caminho da sustentabilidade

- 2.1. Estratégia de sustentabilidade
- 2.2. Envolvimento com *Stakeholders*
- 2.3. Materialidade

3 Governança

- 3.1. Desempenho económico responsável
- 3.2. Ética, integridade e *compliance*
- 3.3. Compromisso com os direitos humanos
- 3.4. Privacidade, protecção de dados e cibersegurança

4 Social

- 4.1. Talento
- 4.2. Transformação social

5 Ambiente

- 5.1. Gestão de energia e emissões
- 5.2. Economia circular
- 5.3. Água

6 Tabela GRI



Índice de Figuras

Figura 1: Linha cronológica da história do ATLANTICO.....	8
Figura 2: ATLANTICO: "Valores para a Vida"	9
Figura 3: Missão, Visão e Pontos Estratégicos ATLANTICO +	10
Figura 4: Estrutura de <i>governance</i> do ATLANTICO	11
Figura 5: Comissões de especialidade do Conselho de Administração e comités especializados da Comissão Executiva	13
Figura 6: Dimensões da estratégia de sustentabilidade do ATLANTICO	16
Figura 7: Compromisso com os princípios do Pacto Global da ONU	17
Figura 8: Sete princípios WEP.....	17
Figura 9: ODS prioritários	18
Figura 10: Sistema de Gestão Ambiental e Social (SGAS).....	18
Figura 11: Temas materiais do ATLANTICO em 2025.....	20
Figura 12: Gestão do desempenho económico: transparência, valor e impacto ...	22
Figura 13: Programa de investimento em infra-estruturas e apoio a serviços	24
Figura 14: Donativos do programa de investimento de impacto - DP Aniversário	24
Figura 15: Processo de tratamento de denúncias e irregularidades	25
Figura 16: Iniciativas de formação e sensibilização	26
Figura 17: Diversidade da força de trabalho	29
Figura 18: Estabilidade contratual e regime de trabalho dos Colaboradores (2025)	29
Figura 19: Metas e iniciativas estratégicas de retenção e desenvolvimento de talento.....	29

Figura 20: Benefícios oferecidos aos Colaboradores.....	30
Figura 21: Faixa etária por género (%)	30
Figura 22: Formação e desenvolvimento dos Colaboradores.....	31
Figura 23: Gestão de SST: prevenção, avaliação e melhoria contínua	32
Figura 24: Hierarquia de controlo de riscos.....	32
Figura 25: Formação em Segurança e Saúde no Trabalho.....	33
Figura 26: Índices de acidentes de trabalho.....	33
Figura 27: Iniciativas de transformação social e envolvimento no <i>UN Global Compact</i>	34
Figura 28: Projectos comunitários com impacto social e alinhamento aos ODS.....	35
Figura 29: Projecto *400# Agiliza	36
Figura 30: Acção de plantação de mangal na Ilha de Mussulo.....	39
Figura 31: Evolução da estrutura do consumo energético	40
Figura 32: Emissões âmbito 2 (tCO ₂ e)	41
Figura 33: Representatividade das emissões de GEE por âmbito por ano.....	41
Figura 34: Oportunidades que resultam da adopção responsável de medidas de economia circular	42
Figura 35: Consumo de resmas de papel	42
Figura 36: Número de cartões de plástico reciclado.....	42
Figura 37: Acção de limpeza e sensibilização ambiental World CleanUp Day	43

Índice de Tabelas

Tabela 1: Membros executivos e não-executivos do Conselho de Administração	12
Tabela 2: Propósito do relacionamento, canais de envolvimento e principais riscos e oportunidades associados à criação de valor para cada grupo de <i>Stakeholder</i>	19
Tabela 3: Principais políticas de governação e controlo na gestão do desempenho económico	22
Tabela 4: Valor económico gerado e distribuído.....	23
Tabela 5: Políticas e mecanismos de ética, integridade e <i>compliance</i>	25
Tabela 6: Consumo de energia do ATLANTICO	40
Tabela 7: Emissões totais de âmbito 1.....	40
Tabela 8: Emissões GEE totais (tCO ₂ e) do ATLANTICO e intensidade carbónica	41
Tabela 9: Medidas de economia circular e status de implementação	44
Tabela 10: Monitorização anual do consumo de água no ATLANTICO	45



Sobre o relatório

O presente documento corresponde à segunda edição do relatório de sustentabilidade do Banco Millennium Atlântico, dando continuidade ao compromisso da Instituição com a transparência e a divulgação rigorosa do seu desempenho ESG (Environmental, Social and Governance). Nesta edição, o Banco reforça a sua ambição em termos de reporte, bem como de integração de práticas de sustentabilidade na sua estratégia corporativa, reflectindo a evolução e esforço decorrente da consolidação dos mecanismos internos de governação e gestão do desempenho.

O âmbito desta declaração de sustentabilidade abrange as actividades sob controlo directo do Banco Millennium Atlântico, entidade jurídica sediada no município do Talatona, distrito urbano de Talatona, Luanda. Salvo indicação em contrário, os dados apresentados dizem respeito às operações desenvolvidas em território nacional. O período de referência compreende 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2025.

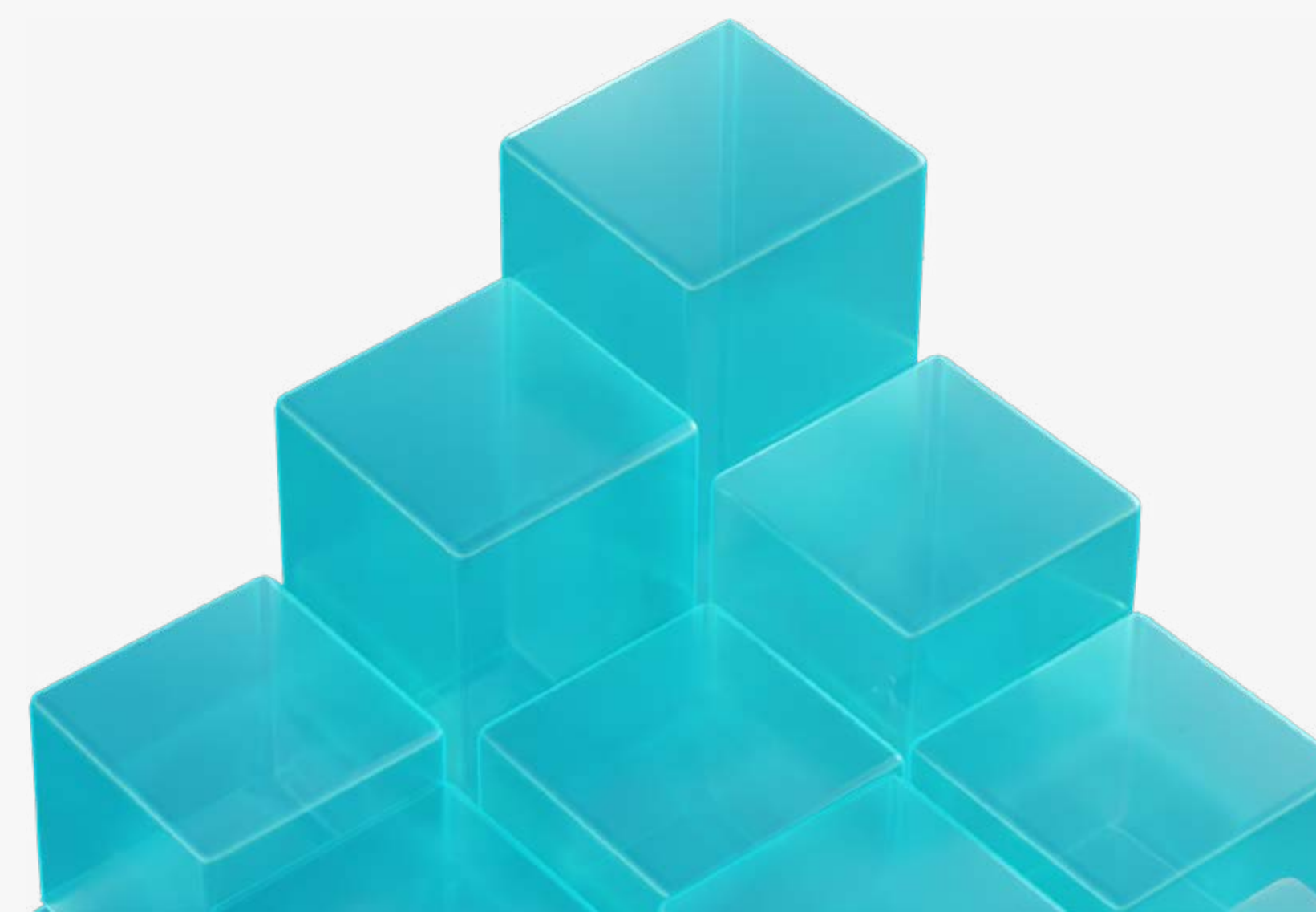
O relatório é publicado em conformidade com as normas da *Global Reporting Initiative* (GRI), o que permite comunicar de forma consistente a evolução da Instituição e garante a comparabilidade com o exercício anterior, assegurando a fiabilidade e a integridade da informação divulgada. Importa

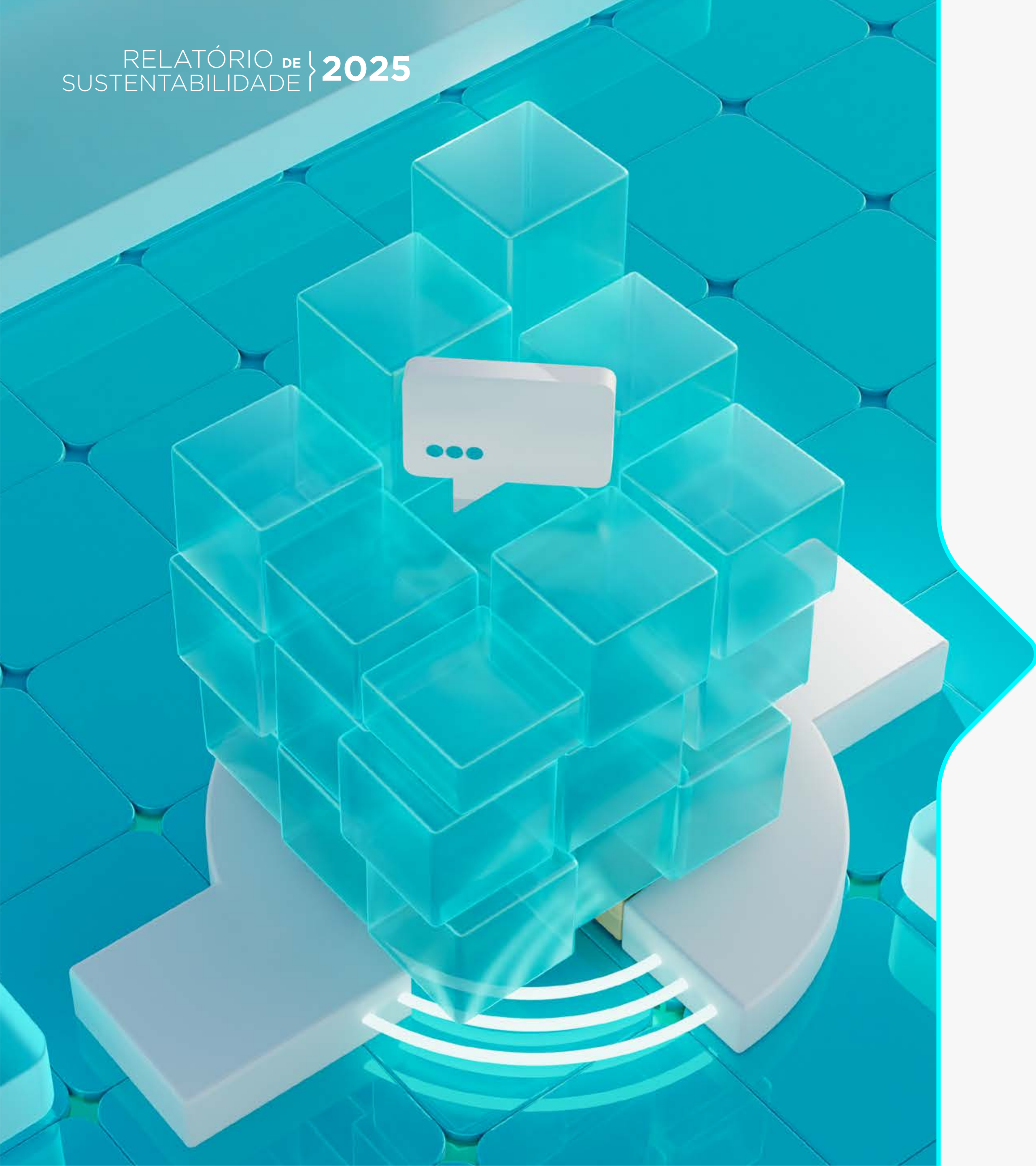
assinalar que, no âmbito da maturidade dos processos de monitorização, cálculo e análise de indicadores, alguns dados relativos a 2024 poderão ter sido objecto de recálculo, podendo apresentar diferenças face ao reporte anterior.

A informação que consta no presente relatório foi aprovada pela Comissão Executiva do Banco, uma vez que considera que o documento transpõe a realidade e transmite o desempenho do ATLANTICO de forma fidedigna e rigorosa.

A análise de materialidade em vigor continuou a orientar as prioridades estratégicas e a actuação do Banco ao longo de 2025, assim como a definição de temas a reportar no presente documento.

Para esclarecimentos adicionais sobre este relatório ou sobre a abordagem de sustentabilidade do Banco, encontra-se disponível o endereço: gsi@atlantico.ao





Mensagem da Presidente da Comissão Executiva

**Isabel do Espírito Santo**

Presidente da Comissão Executiva

Mensagem da Presidente da Comissão Executiva

A segunda edição do nosso Relatório de Sustentabilidade é a expressão eloquente de uma convicção que corporiza a acção do Banco Millennium Atlântico: de que os princípios ESG constituem a matriz ética e estratégica da nossa governação, do nosso negócio e da nossa relação com as comunidades. A sustentabilidade é, para nós, a forma mais inteligente e mais humana de transformar vidas, e é nesse espírito de exigência crescente que temos aperfeiçoado este reporte, aprofundado a gestão do risco socioambiental e cultivado a criação de valor verdadeiramente partilhado.

Foi com essa ambição que lançámos, em 2025, o Plano de Sustentabilidade 2025-2028, desdobrado em três eixos estruturantes – Negócio, Operações e Comunidade – com o propósito de gerar valor duradouro ancorado na responsabilidade. No cerne deste Plano reside a igualdade de género, assumida como prioridade inegociável mediante a nossa adesão aos Princípios para o Empoderamento das Mulheres (WEPs), sob os auspícios da ONU Mulheres e do Pacto Global da ONU. A tolerância zero ao assédio, a promoção da participação feminina em todos os níveis de liderança e a exigência de práticas equitativas em toda a cadeia de valor são o testemunho vivo da nossa crença mais íntima de que a excelência institucional é indissociável da justiça entre géneros.

Dessa crença nasce a Linha de Financiamento à Mulher Empreendedora, um instrumento de arquitectura refinada, concebido para remover as barreiras que ainda embaraçam o acesso das muitas angolanas ao crédito. Mais do que um produto financeiro – e aqui permito-me o sublinhado – esta linha materializa a nossa tese fundamental: o empoderamento económico das mulheres não é uma concessão piedosa, mas um acelerador central e insubstituível do desenvolvimento sustentável de Angola.

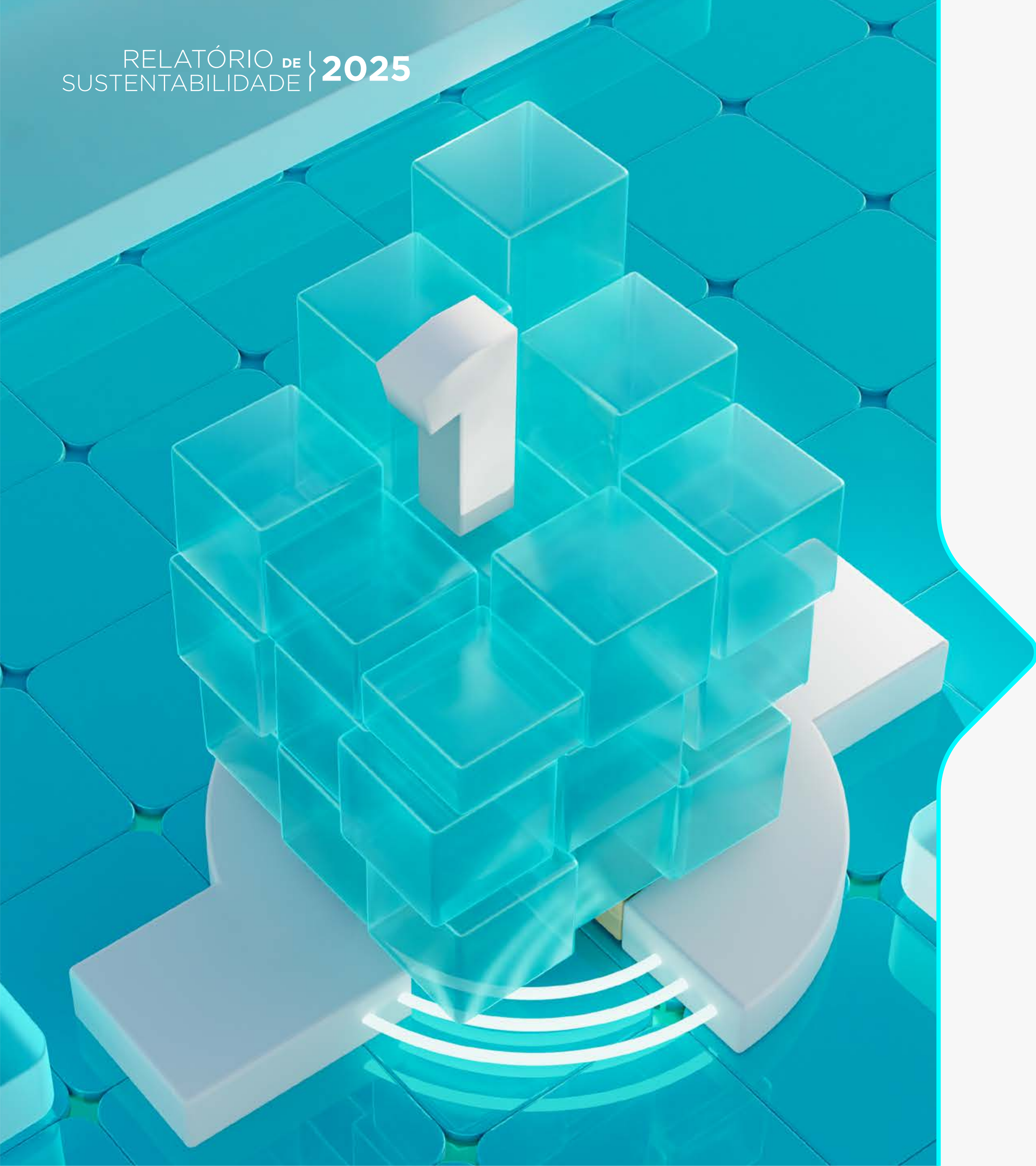
Esta mesma lógica de responsabilidade integral estende-se a todas as decisões de negócio que apoiamos. Avaliar uma solicitação de crédito, seleccionar um investimento ou contratar um fornecedor significa, para o ATLANTICO, suportar não apenas o retorno financeiro imediato, mas o impacto profundo e por vezes imperceptível no futuro do país e na textura das suas comunidades. Por isso, adoptamos o Sistema de Gestão Ambiental e Social (SGAS), que integra critérios de sustentabilidade na própria anatomia da análise de viabilidade de cada projecto. É assim que entendemos o financiamento: como uma alavanca ética ao serviço de uma economia mais resiliente, mais inovadora e mais justa.

Fora do âmbito do financiamento, a nossa intervenção directa nas comunidades traduz-se em acções orientadas para a educação comunitária, a assistência a grupos vulneráveis e a protecção dos ecossistemas naturais, sempre em obediência aos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável que elegemos como prioritários. Em paralelo, temos investido com consistência na literacia financeira, entendida como ferramenta de inclusão e cidadania activa. Os nossos programas formativos, que alcançam clientes e não clientes, privilegiam as comunidades mais afastadas da informação e promovem uma relação mais consciente, autónoma e digna com o dinheiro. Esta aposta é indissociável da nossa visão de inclusão financeira: a de que nenhum cidadão será excluído do sistema por razões de género, localização geográfica, escolaridade ou rendimento.

Reafirmo, portanto, o compromisso inabalável do Conselho de Administração do Banco Millennium Atlântico e de toda a equipa com a transparência e a melhoria contínua do nosso desempenho ESG. Este relatório, elaborado em conformidade com as normas da *Global Reporting Initiative* (GRI), é um acto solene de prestação de contas, mas também um convite aberto e generoso a todos os nossos *stakeholders* – colaboradores, clientes, accionistas, fornecedores, reguladores e comunidades – para que connosco edifiquem um Banco mais equitativo, mais inclusivo e plenamente preparado para os desafios que o futuro teima em apressar.

No ATLANTICO, acreditamos que a sustentabilidade se mede por vidas transformadas. É com esta orientação que construímos, passo a passo e com sentido estratégico, um futuro mais justo, mais próspero e mais resiliente para Angola.

Isabel do Espírito Santo
PCE do Banco Millennium Atlântico



Banco Millennium Atlântico

1.1. História e cultura ATLANTICO

1.2. Modelo de *governance*



1. Banco Millennium Atlântico

O ATLANTICO é uma Instituição financeira que tem vindo a consolidar um percurso marcado pela inovação, pela proximidade e pela capacidade de gerar valor sustentável para os Clientes, os Colaboradores e as comunidades onde está inserido. Este capítulo apresenta os elementos que definem a identidade do Banco e os princípios estruturantes que suportam o seu modelo de *governance*. Em conjunto, estes aspectos constituem a base sobre a qual o ATLANTICO desenvolve a sua actuação e afirma o seu posicionamento no sistema financeiro angolano.

1.1. História e cultura ATLANTICO

O Banco Millennium Atlântico tem vindo a afirmar uma identidade própria no sistema financeiro angolano, assente na inovação, na proximidade e na capacidade de antecipar as necessidades dos seus Clientes e do mercado. Desde a sua fundação, o ATLANTICO tem procurado afirmar-se como uma Instituição moderna e transformadora, capaz de integrar soluções

tecnológicas de vanguarda, desenvolver parcerias estruturantes e contribuir activamente para o desenvolvimento sustentável do País. Este caminho reflecte-se nas iniciativas pioneiras, nos marcos institucionais e nas transformações que têm moldado a sua actuação ao longo do tempo e que, de forma sintética, se apresentam na linha cronológica que se segue.

Figura 1: Linha cronológica da história do ATLANTICO



A História continua...

A representação gráfica dos principais marcos da história do ATLANTICO evidencia o carácter dinâmico e inovador da Instituição, revelando a sua capacidade de evoluir e de responder às exigências de um sector em permanente transformação. O ATLANTICO consolida uma cultura centrada nas Pessoas e na excelência do serviço, na qual o desenvolvimento dos talentos é entendido como um factor decisivo de diferenciação e de geração de valor, traduzindo-se num modo de estar que combina rigor, simplificação, transparência e tomada de decisão informada.

Esta cultura manifesta-se, diariamente, na actuação do Banco e orienta a forma como o ATLANTICO procura desenvolver o seu trabalho junto das Pessoas e das comunidades com quem se relaciona. Está alinhada com o propósito que norteia a marca: “**Transformar vidas**”, promovendo a convicção de que as Pessoas podem alcançar uma vida melhor através do trabalho, do conhecimento e da determinação, e de que o papel do Banco é aprender com elas, inspirar-se nos seus projectos e desenvolver soluções financeiras adequadas aos seus desafios. Este propósito reflecte também o compromisso do ATLANTICO em contribuir para a estabilidade e segurança financeira das famílias e das empresas, reconhecendo ainda o papel determinante da mulher na economia e no progresso social.

A assinatura de marca “**Valores para a vida.**” sintetiza esta identidade de proximidade às Pessoas, traduzindo o compromisso profundo com o Cliente e materializa a entrega de valor que perdura, na vida financeira e pessoal. É, ao mesmo tempo, um pacto cultural e uma promessa de serviço: levar valores (princípios e soluções) à vida dos Clientes, com proximidade e relevância.

Figura 2: ATLANTICO: “Valores para a Vida”

DESENVOLVIMENTO DAS PESSOAS

As Pessoas são uma prioridade para o ATLANTICO, quem materializa a nossa cultura e a entrega do nosso compromisso para com o Ecosistema ATLANTICO, gerando “Atitude com Valor” com as suas competências. O ATLANTICO transforma as suas vidas, comprometendo-as enquanto agentes do desenvolvimento de Pessoas nesse ecossistema.

FOCO NO CLIENTE

Antecipar, compreender e satisfazer as verdadeiras necessidades dos Clientes, acrescentando valor e sendo um parceiro na concretização dos seus sonhos e projectos de vida.



EFICIÊNCIA E RIGOR

Capacidade de concretizar os objectivos dentro dos prazos estabelecidos, com a máxima qualidade, optimizando os recursos disponíveis e assegurando o cumprimento criterioso da legislação, normas e procedimentos.

AGILIDADE

A agilidade, no ATLANTICO, representa uma forma própria de estar e de pensar, desprendida de *status quo*; uma constante disponibilidade e flexibilidade para trabalhar, de forma multidisciplinar, com novas variáveis e metodologias, colaborando na criação de soluções para as equações dos Clientes.

INOVAÇÃO

A inquietude constante, a ousadia para ir mais além, a ambição de antecipar o futuro, que nos leva a ser pioneiros na criação de soluções disruptivas para melhorar a experiência do Cliente, simplificando-a.

O alinhamento estratégico do ATLANTICO assenta na convicção de que a criação de valor sustentável depende da combinação entre um posicionamento claro, uma actuação responsável e a capacidade de apoiar os Clientes, os Colaboradores e as comunidades na concretização dos seus objectivos.

A estratégia do Banco reflecte a ambição de ser uma Instituição de referência em Angola, reconhecida pela excelência da experiência que oferece, pelo contributo para a transformação de vidas e pela forma como potencia o ecossistema em que se insere.

Figura 3: Missão, Visão e Pontos Estratégicos ATLANTICO +





Assembleia Geral

Composta por um presidente e um vice-presidente, a Assembleia Geral (AG) é o órgão máximo de deliberação do Banco, garantindo a participação efectiva dos accionistas na definição estratégica da Instituição. Compete-lhe, entre outras funções fundamentais, eleger os membros dos restantes órgãos sociais, aprovar alterações estatutárias, deliberar sobre matérias estruturantes e assegurar que os processos de nomeação e selecção seguem critérios de idoneidade, diversidade, competência profissional e disponibilidade, em conformidade com o Aviso n.º 11/2020 do BNA. A Assembleia Geral conta com dois órgãos especializados que asseguram a robustez das decisões estratégicas:

- Conselho de Estratégia e Sustentabilidade, corpo consultivo que se reúne trimestralmente para acompanhar a evolução da agenda estratégica e das prioridades ESG do Banco;
- Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência (CARP), responsável por avaliar e propor a [política de remunerações dos órgãos sociais](#) e monitorizar a sua aplicação.

O CARP é composto por três membros, sendo a maioria independentes¹, eleitos por deliberação da AG que fixa a duração do mandato, designa o Presidente e aprova o seu regulamento interno.

A política de remuneração, elaborada pelo CARP, baseia-se em princípios de transparência, proporcionalidade, responsabilidade e alinhamento com a estratégia de longo prazo do Banco. Sempre que necessário, o CARP pode pedir contributos das áreas de gestão do Banco para a elaboração da política de remuneração, nomeadamente *Risk Office*, Direcção de Gestão de Talento, *Compliance Office* e Auditoria Interna, no entanto, a aprovação da política cabe à AG. A remuneração contempla componentes fixas, definidas em função da experiência profissional relevante e do nível de responsabilidade das funções, componentes variáveis, sujeitas a critérios claros de desempenho, risco e sustentabilidade. Além disso, integra mecanismos de diferimento, *malus* e *clawback* para assegurar o alinhamento com o perfil de risco da Instituição, bem como reforçar princípios de igualdade de oportunidades, não discriminação e equidade salarial.

Numa base anual, o conselho realiza a avaliação efectiva dos membros do Conselho de Administração com o desígnio de aferir os pontos fortes e oportunidades de melhoria individuais e colectivas, enquanto órgão colegial responsável pela gestão sã e prudente da sociedade.

1. Não estão associados a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade, nem se encontram em alguma circunstância susceptível de afectar a sua isenção de análise ou de decisão.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração (CA) é o órgão máximo de supervisão do Banco ao qual compete praticar todos os actos necessários ou convenientes à realização do objecto social. Composto por nove membros, podendo ser executivos e não-executivos, onde se inclui membros independentes, o CA assegura diversidade de competências, independência e equilíbrio na tomada de decisões estratégicas. De salientar que o presidente do CA desempenha funções não executivas.

Tabela 1: Membros executivos e não-executivos do Conselho de Administração

	Cargo	Género	Membro	Independência
Elpídio Ferreira Lourenço Neto	Presidente	M	Não-executivo	Não-independente
Daniel Gustavo Carvalho dos Santos	Vice-Presidente	M	Não-executivo	Não-independente
José Miguel B. S. da Silva Pessanha	Vice-Presidente	M	Não-executivo	Não-independente
Isabel Regina do Espírito Santo	Administrador PCE	F	Executivo	Não-independente
Marcelo Fernandes Costa	Administrador	M	Executivo	Não-independente
Ana Catarina Nunes de Souza Sá	Administrador	F	Executivo	Não-independente
Rui Marcelo Duque Barreto	Administrador	M	Executivo	Não-independente
Mauro dos Santos Neves*	Administrador	M	Executivo	Não-independente
Armando Cabral	Administrador	M	Não-executivo	Independente

*Cessou funções em Setembro de 2025.

O Banco adota uma [Política de prevenção, identificação e gestão de conflito de interesses](#), conhecida e partilhada por todos os Colaboradores. Enquanto órgão hierarquicamente mais elevado da organização, o CA tem como **funções primordiais**:

- Definir a estratégia global e de sustentabilidade do Banco;
- Aprovar as [políticas estruturantes](#), incluindo as que estão relacionadas com a gestão de riscos, ética, sustentabilidade, direitos humanos e *compliance*;
- Acompanhar a execução da estratégia e monitorizar a gestão dos impactos económicos, ambientais e sociais do Banco; e
- Supervisionar a Comissão Executiva e avaliar a eficácia dos processos de governação e controlo interno.

O CA reúne sempre que convocado pelo seu Presidente ou, por pelo menos, dois administradores. Em termos de periodicidade de reuniões, o CA reúne, no mínimo, uma vez em cada dois meses, reforçando a supervisão contínua dos impactos e assegurando a adequação dos processos de gestão. De modo a promover uma maior profundidade técnica, o CA é apoiado por **cinco comissões de especialidade**, representadas ao lado.

Comissão Executiva

A Comissão Executiva (CE) é composta por 5 membros do CA e tem a responsabilidade de gerir e coordenar a actividade operacional e de negócio do ATLANTICO. Compete-lhe implementar a estratégia aprovada pelo CA, executar políticas e processos e assegurar uma actuação alinhada com os princípios de sustentabilidade, ética e gestão prudente do risco. A CE conta com **oito comités especializados**, que funcionam como fóruns técnicos de apoio à decisão, representados ao lado.

Figura 5: Comissões de especialidade do Conselho de Administração e comités especializados da Comissão Executiva

5 comissões de especialidade do Conselho de Administração

COMISSÃO DE AUDITORIA E CONTROLO INTERNO

Garante a fiabilidade da informação financeira, supervisiona o sistema de controlo interno e acompanha auditorias internas e externas.

COMISSÃO DE RISCOS

Acompanha a avaliação e gestão dos riscos materiais, determina as necessidades de reporte e reforça a resiliência do Banco.

COMISSÃO DE ÉTICA, DEONTOLOGIA E GOVERNO SOCIETÁRIO

Assegura a promoção, implementação e monitorização dos mais elevados padrões éticos e de conduta.

COMISSÃO DE REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE TALENTO

Acompanha e avalia matérias relacionadas com remuneração, benefícios e práticas de gestão de talento.

COMISSÃO DE SEGURANÇA CIBERNÉTICA E PATRIMONIAL

Supervisiona os riscos de cibersegurança, continuidade do negócio e segurança física.

8 comités especializados da Comissão Executiva

COMITÉ DE NEGÓCIO

COMITÉ DE GESTÃO DE RISCOS

COMITÉ DE TECNOLOGIAS E INOVAÇÃO

COMITÉ DE EFICIÊNCIA E INVESTIMENTOS

COMITÉ DE CRÉDITO

COMITÉ DE SUSTENTABILIDADE

COMITÉ DE ESTRATÉGIAS DE RECUPERAÇÃO

COMITÉ ALCO



Em 2025, a Comissão Executiva reforçou a sua estrutura através da criação do Comité de Sustentabilidade, elevando para oito o número total de Comités e incorporando de forma mais estruturada os temas ESG na tomada de decisão. Este novo comité assegura a implementação do plano de sustentabilidade, a gestão dos temas relacionados com os impactos da organização na economia, no ambiente e nas pessoas, bem como a monitorização e reporte transparente do desempenho ESG, promovendo a transversalidade das práticas responsáveis.

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal, composto por três membros, é o órgão máximo de controlo e independência do Banco, assegurando a conformidade legal e estatutária da actividade dos restantes órgãos de governação. Supervisiona demonstrações financeiras, acompanha auditorias, avalia práticas de gestão e garante a integridade dos processos de reporte.

Integração da sustentabilidade e desenvolvimento da governação

A estrutura de *governance* do ATLANTICO combina rigor, transparência e responsabilidade com uma visão estratégica integrada, que valoriza a sustentabilidade como eixo central da criação de valor. A articulação entre órgãos sociais, comissões e comités especializados garante uma supervisão sólida e uma gestão eficaz, preparada para responder a desafios económicos, regulatórios, ambientais e sociais.

Desenvolvimento da estrutura de *governance*

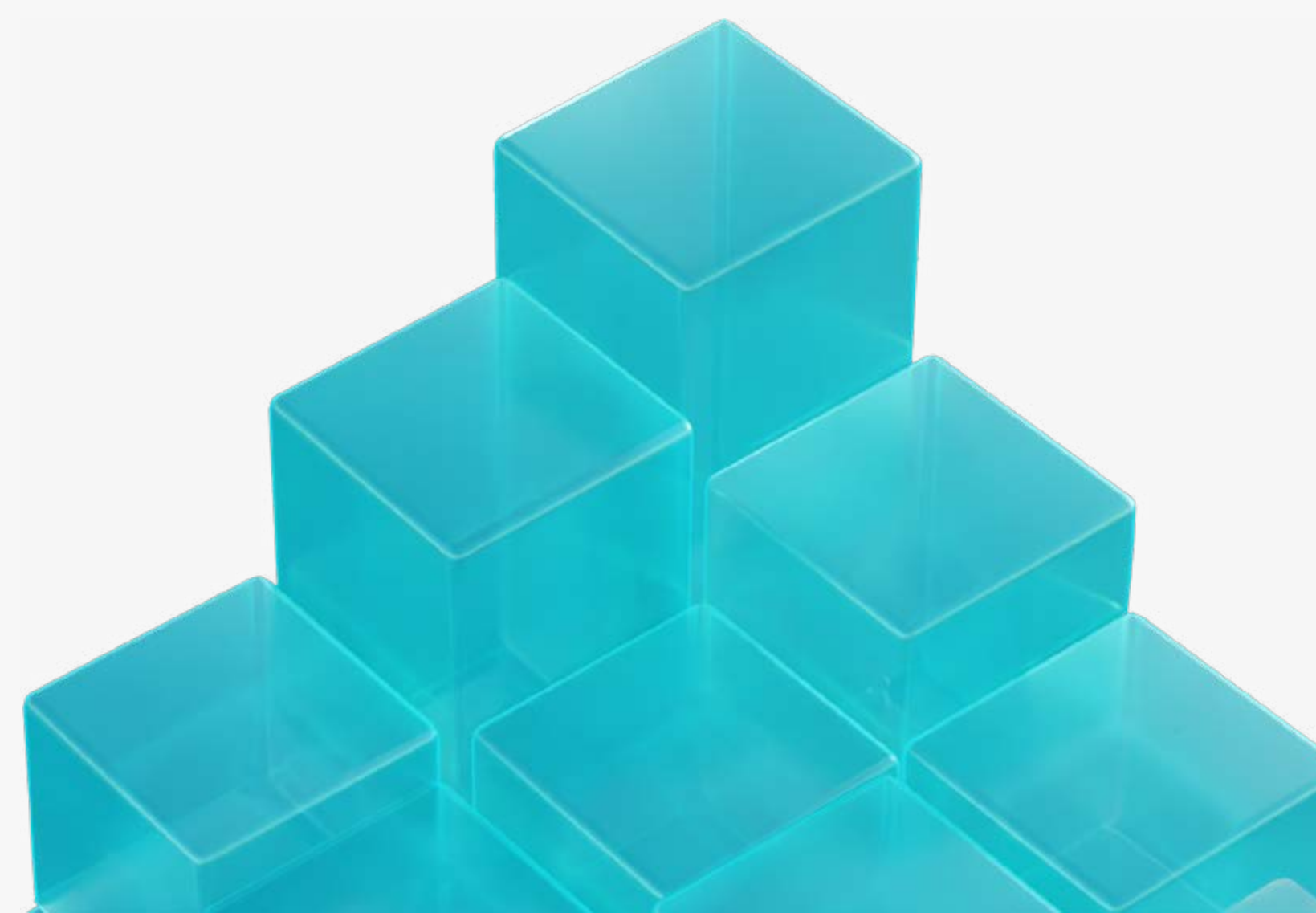
O ATLANTICO promove o desenvolvimento contínuo das competências dos membros dos órgãos sociais através de acções de capacitação em temas críticos como sustentabilidade, ética, gestão de riscos e *compliance*. Em 2025 foram realizadas várias sessões de capacitação sobre a temática de desenvolvimento sustentável, entre elas o *e-Learning* de introdução à sustentabilidade dirigido a todos os Colaboradores, incluindo o mais alto órgão de *governance*.

Integração de sustentabilidade

A integração dos factores ESG no modelo de *governance* foi reforçada com a consolidação das responsabilidades do Gabinete de Sustentabilidade e Impacto (GSI), que assume um papel central na dinamização do Sistema de Gestão Ambiental e Social (SGAS), no acompanhamento das políticas de sustentabilidade e na identificação e monitorização de impactos ESG. O GSI apoia o CA e a CE em:

- Processos de *due diligence* ESG;
- Categorização de riscos socioambientais;
- Implementação e acompanhamento de políticas ESG;
- Reporte interno e externo;
- Acompanhamento das expectativas e necessidades dos *Stakeholders*.

Em 2025, o ATLANTICO reforçou a *governance* com foco em sustentabilidade e integração ESG. O Conselho Fiscal assegura controlo, conformidade e transparência. A organização promove gestão responsável e reforça o papel do Gabinete de Sustentabilidade





O caminho da sustentabilidade

- 2.1. Estratégia de sustentabilidade
- 2.2. Envolvimento com *stakeholders*
- 2.3. Materialidade

2. O Caminho da Sustentabilidade

O ATLANTICO assume a sustentabilidade como uma oportunidade para reforçar a resiliência do seu negócio, antecipar tendências e promover soluções que apoiem o desenvolvimento sustentável do País. Ao longo dos últimos anos, o Banco tem consolidado esta abordagem, integrando-a progressivamente na estratégia corporativa, nos modelos de decisão e na forma como se relaciona com os seus diferentes públicos.

2.1. Estratégia de sustentabilidade

Os desafios ambientais, sociais e económicos que marcam o contexto actual exigem uma actuação responsável, capaz de combinar crescimento com criação de valor para a sociedade, e é neste enquadramento que o Banco tem vindo a fortalecer a integração dos princípios ESG na sua gestão quotidiana. Esta abordagem permitiu estruturar uma estratégia de sustentabilidade alinhada com a visão, missão e valores da Instituição, concebida para fortalecer a sua capacidade de resposta e orientar prioridades de médio e longo prazo. Esta estratégia de sustentabilidade estrutura-se em três dimensões centrais, que traduzem a forma como o ATLANTICO integra a sustentabilidade no seu Negócio, nas suas operações e no seu relacionamento com a comunidade.

Figura 6: Dimensões da estratégia de sustentabilidade do ATLANTICO



Compromissos de sustentabilidade

Para assegurar que as prioridades estratégicas do Banco se encontram alinhadas com referenciais internacionais e com uma actuação responsável em toda a cadeia de valor, o ATLANTICO adoptou compromissos que reforçam a coerência e a maturidade da sua abordagem.

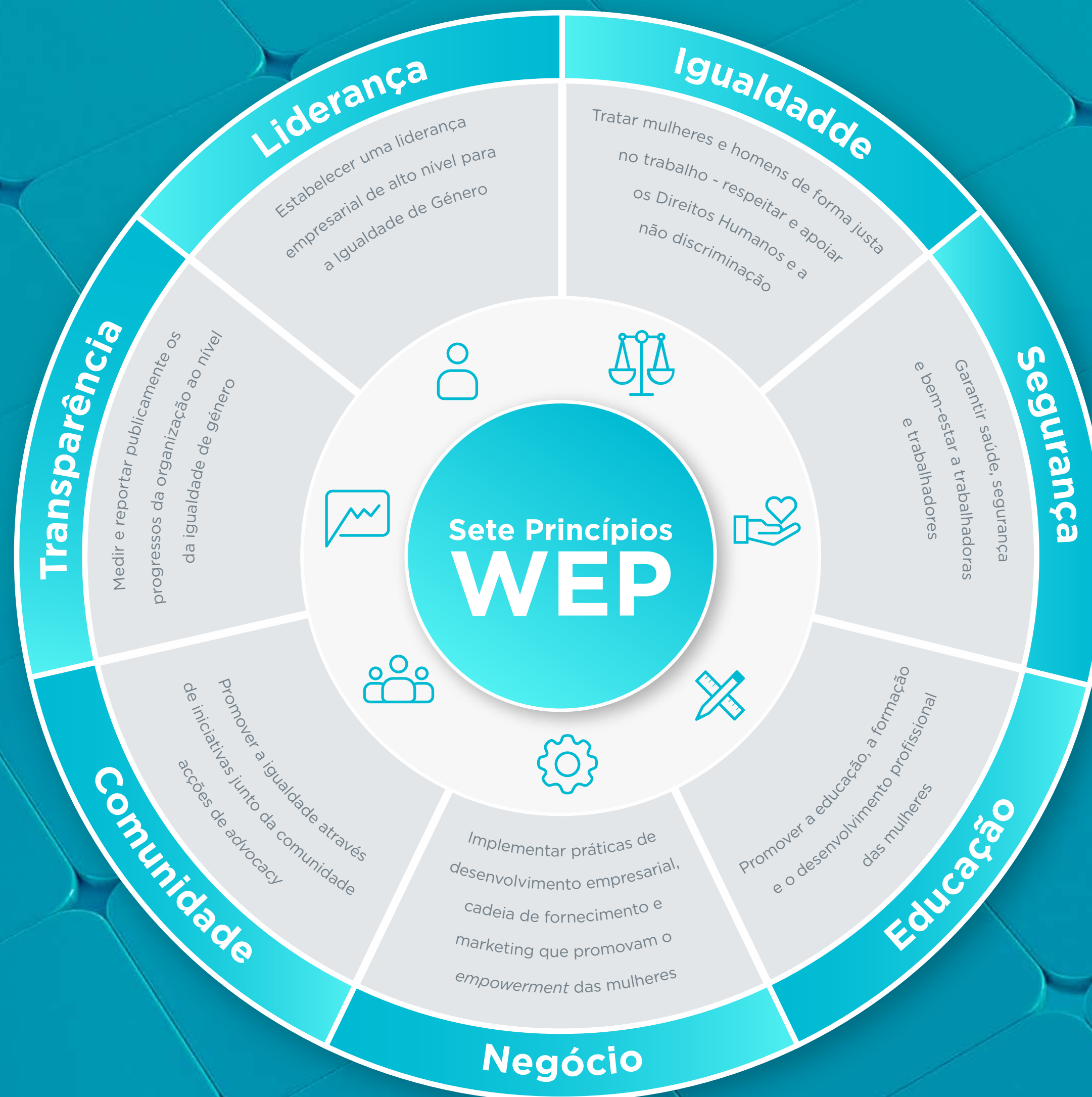
Entre esses compromissos destaca-se a **adesão ao Pacto Global das Nações Unidas**, que consolida a intenção do Banco em integrar princípios amplamente reconhecidos nas áreas de direitos humanos, práticas laborais responsáveis, protecção ambiental e integridade empresarial. Ao juntar-se a esta iniciativa global, o ATLANTICO passa a integrar uma rede de organizações comprometidas com práticas que promovem relações éticas, inclusão, respeito pelas pessoas e uma actuação ambientalmente consciente. Esta adesão fortalece o posicionamento do Banco enquanto agente de transformação económica e social, ampliando a sua capacidade de gerar impacto positivo nas comunidades e de aprofundar o propósito de **“Transformar Vidas”**.

Figura 7: Compromisso com os princípios do Pacto Global da ONU



Adicionalmente, o ATLANTICO reforça o seu compromisso com a igualdade de género e o empoderamento feminino através da adesão aos **Women’s Empowerment Principles (WEPs)**, uma iniciativa conjunta da *UN Women* e do *UN Global Compact* que orienta as empresas na promoção da igualdade de género no local de trabalho, no mercado e na comunidade. Ao integrar a comunidade WEPs, o Banco assume publicamente o compromisso da sua liderança com esta agenda, reforçando a promoção de práticas como igualdade salarial para trabalho de igual valor, mecanismos de prevenção e tolerância zero ao assédio, integração de perspectivas de género na cadeia de abastecimento e maior participação das mulheres em todos os níveis organizacionais. Esta adesão permite ao Banco aceder a orientação técnica especializada, integrar comunidades empresariais dedicadas ao tema e reforçar a transparência e responsabilidade relativamente aos indicadores de género, fortalecendo uma cultura inclusiva, justa e promotora de talento.

Figura 8: Sete princípios WEP



O ATLANTICO assume igualmente um compromisso com a Agenda 2030 através da **definição de Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários**. A selecção destes ODS permite concentrar esforços onde o impacto pode ser mais significativo, assegurando uma estratégia focada e coerente com as necessidades estruturais de Angola, com as expectativas das Nações Unidas e com os desafios do sector financeiro. Ao assumir estes ODS como prioritários, o ATLANTICO reforça a orientação estratégica da sua actuação para áreas de impacto real e mensurável, contribuindo para um futuro mais justo, inclusivo e sustentável, e consolidando o papel do Banco na promoção do desenvolvimento nacional.

ODS prioritários

- **ODS 4** (Educação de Qualidade), assume relevância num contexto em que o acesso ao conhecimento é essencial para a inclusão económica e o desenvolvimento de competências;
- **ODS 6** (Água Potável e Saneamento) responde a questões de gestão sustentável da água, que condicionam a saúde pública e a resiliência das comunidades;
- **ODS 8** (Trabalho Digno e Crescimento Económico) alinha-se com o papel do Banco no apoio às empresas, no crescimento económico e na criação de emprego;
- **ODS 10** (Reduzir as Desigualdades) reforça o compromisso do ATLANTICO com a inclusão social e económica;
- **ODS 13** (Acção Climática) enquadra a importância da gestão dos riscos ambientais e da promoção de soluções alinhadas com a transição para uma economia mais sustentável.

Figura 9: ODS prioritários



Sistema de Gestão Ambiental e Social

No âmbito da sua actuação sustentável, o ATLANTICO dispõe de um **Sistema de Gestão Ambiental e Social (SGAS)** que assegura que os investimentos e financiamentos conduzidos pelo Banco respeitam os requisitos ambientais e sociais aplicáveis e se encontram alinhados com práticas internacionalmente reconhecidas. Este instrumento garante uma abordagem consistente e responsável ao longo de toda a cadeia de valor, promovendo transparência, avaliação adequada de riscos e a adopção de soluções que reforçam o contributo do Banco para um desenvolvimento sustentável.

O SGAS integra princípios e directrizes que orientam a identificação, avaliação, mitigação e monitorização dos riscos socioambientais, assegurando conformidade com a legislação angolana e alinhamento com referenciais como os Princípios do Equador e os Padrões de Desempenho da IFC. Estes padrões abrangem temas como avaliação de riscos, condições laborais, eficiência de recursos, saúde e segurança das comunidades, biodiversidade, povos autóctones e património cultural, estimulando práticas éticas, seguras e socialmente inclusivas.

A **Política de Sistema de Gestão Ambiental e Social** estrutura um modelo que abrange desde a categorização de riscos ambientais e sociais até à definição de planos de acção socioambiental adequados ao nível de impacto identificado, acompanhamento contínuo e monitorização periódica de Clientes e projectos financiados, garantindo que todos actuam segundo critérios robustos de responsabilidade, prevenção, diligência e melhoria contínua.

Esta política expressa, assim, o compromisso da Instituição em actuar com responsabilidade social e ambiental, promovendo a excelência no serviço, o envolvimento consciente dos seus fornecedores, o financiamento responsável dos projectos de Clientes, o alinhamento estratégico dos seus accionistas e a valorização dos seus Colaboradores, contribuindo de forma directa para a melhoria das condições sociais e económicas em Angola e consolidando o papel do Banco como agente de desenvolvimento sustentável.

Figura 10: Sistema de Gestão Ambiental e Social (SGAS)



2.2. Envolvimento com Stakeholders

O ATLANTICO reconhece que a solidez e qualidade das relações que constrói com os seus *Stakeholders* é essencial para a execução do seu modelo de negócio e para a concretização dos objectivos estratégicos que orientam a sua actuação. Estas relações, sustentadas por princípios de transparência, responsabilidade e proximidade, favorecem a participação, a colaboração e a escuta activa, assegurando que perspectivas diversas são integradas na visão estratégica e reforçam o seu posicionamento enquanto Banco orientado para as Pessoas, para o serviço e para a criação de valor económico e social.

A necessidade de definição dos *Stakeholders* prioritários resulta de uma reflexão que considerou critérios de relevância e de impacto na actividade do Banco. Em 2025, esta análise consolidou oito grupos prioritários: accionistas e investidores, Colaboradores, Clientes, órgãos de regulação e supervisão, fornecedores, comunidade, media e órgãos sociais, e parceiros.

O ATLANTICO estrutura o envolvimento com os seus *Stakeholders* como um pilar da gestão responsável e da tomada de decisão informada. Este processo é fundamental para compreender expectativas, identificar riscos e oportunidades na criação de valor, e alinhar a execução estratégica com as necessidades de quem influencia e é influenciado pela actividade do Banco. O relacionamento com estes grupos decorre de forma contínua, recorrendo a canais adequados ao perfil e à natureza da relação estabelecida.

O ATLANTICO considera que relações transparentes e próximas com os seus Stakeholders prioritários são essenciais para orientar a sua estratégia, apoiar decisões informadas e criar valor económico e social de forma sustentável

**Tabela 2: Propósito do relacionamento, canais de envolvimento e principais riscos e oportunidades associados à criação de valor para cada grupo de Stakeholder**

Stakeholder	Propósito do relacionamento	Mecanismos de envolvimento	Riscos e oportunidades na criação de valor
Investidores e accionistas	Garantir confiança e transparência na comunicação da estratégia e do desempenho do Banco, promovendo um alinhamento claro quanto à criação de valor e às prioridades de curto, médio e longo prazo.	Relatórios e contas; relatórios de sustentabilidade; assembleias gerais; reuniões institucionais; comunicações financeiras.	Riscos: percepções negativas sobre desempenho ou evolução estratégica; desalinhamento de expectativas. Oportunidades: reforço da base accionista; acesso a capital competitivo; credibilidade institucional.
Colaboradores	Promover desenvolvimento, bem-estar e alinhamento cultural, reforçando a participação activa dos Colaboradores na construção da experiência ATLANTICO.	<i>Intranet</i> ; programas de formação; canais internos de comunicação; inquéritos de auscultação; avaliação de desempenho.	Riscos: rotatividade, desmotivação e lacunas de competências. Oportunidades: atracção e retenção de talento; melhoria contínua; inovação; excelência no serviço.
Clientes	Compreender necessidades, reforçar proximidade e assegurar uma melhoria contínua da experiência, segurança e inclusão financeira.	Rede comercial; ATLANTICO Directo; canais digitais, <i>app mobile</i> e <i>contact centre</i> ; agentes; inquéritos de satisfação; atendimento personalizado.	Riscos: reclamações, cibersegurança e perda de confiança. Oportunidades: crescimento da base de Clientes, fidelização, inovação em serviços.
Órgãos de regulação e supervisão	Assegurar conformidade regulatória, estabilidade operacional e integridade dos processos, mantendo uma relação institucional clara e colaborativa.	Reportes periódicos; reuniões técnicas; participação em consultas e iniciativas regulatórias; auditorias e inspecções.	Riscos: multas, não conformidade e atrasos regulatórios. Oportunidades: previsibilidade operacional, credibilidade e integração de boas práticas do sector.
Fornecedores	Promover relações responsáveis, eficientes e alinhadas com padrões éticos e de sustentabilidade, assegurando conformidade, eficiência e inovação.	Reuniões contratuais e comunicação técnica contínua; portal e processos de compras; mecanismos de <i>onboarding</i> ;	Riscos: disrupções na cadeia de fornecimento e riscos de conduta. Oportunidades: eficiência operacional e inovação conjunta no sector.
Comunidade	Contribuir para o desenvolvimento social, a inclusão e o bem-estar das pessoas e territórios, promovendo melhorias sustentáveis na qualidade de vida das comunidades.	Fundação ULWAZI; iniciativas de impacto social; apoio activo a instituições e parcerias locais.	Riscos: investimento; expectativas não atendidas. Oportunidades: capital social e reforço da marca.
Media e órgãos sociais	Assegurar transparência, clareza de informação e reforço da confiança pública na marca.	Comunicados; eventos; entrevistas.	Riscos: percepção pública negativa, desinformação; <i>greenwashing</i> . Oportunidades: maior alcance institucional.
Parceiros	Desenvolver iniciativas de inovação, impacto social e criação de valor alargado através de colaboração institucional e partilha de conhecimento.	Participação em fóruns sectoriais e redes de conhecimento; protocolos de cooperação; projectos conjuntos.	Riscos: custos adicionais, desalinhamento de expectativas e objectivos. Oportunidades: inovação no sector, escalabilidade de impacto e fortalecimento do ecossistema.

A interacção contínua com estes grupos permite ao ATLANTICO aprofundar a compreensão das dinâmicas que moldam o seu ecossistema e acompanhar tendências e desafios emergentes. Este envolvimento suporta a identificação dos temas materiais para a criação de valor, reforçando a coerência entre a estratégia do Banco e as expectativas dos seus principais *Stakeholders*.

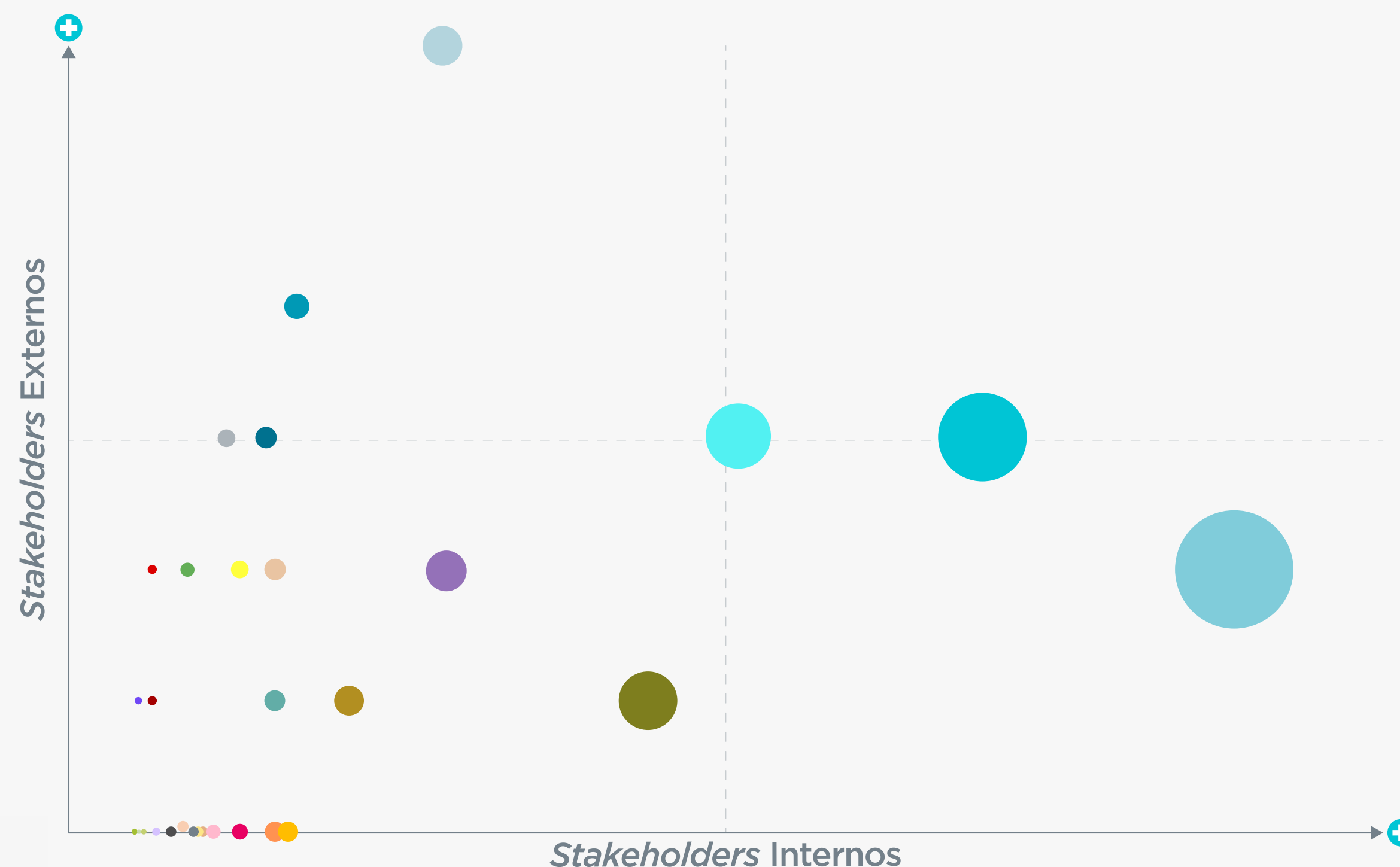
2.3. Materialidade

A materialidade reportada no relatório de sustentabilidade de 2024, resultante do exercício realizado em 2023, continuou a orientar o posicionamento e o alinhamento do Banco ao longo de 2025, servindo de referência para a priorização dos temas ESG e para a estruturação deste reporte.

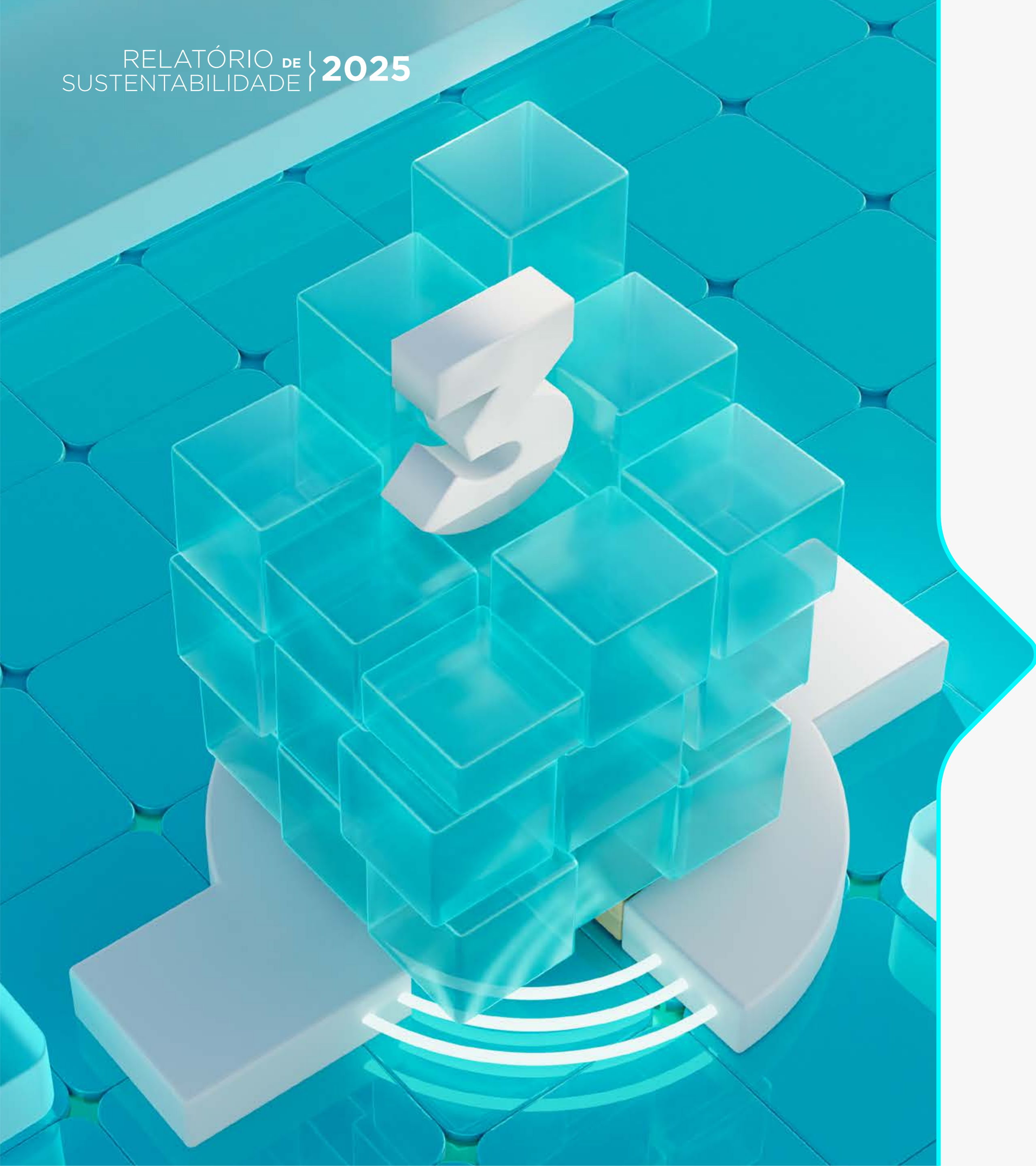
A materialidade em vigor integra, assim, nove temas materiais, organizados de forma a reflectir, por um lado, as prioridades ESG do Banco (abrangendo sete temas distribuídos pelas dimensões ambiental, social e de *governance*) e, por outro, dois temas transversais (inclusão financeira e inovação e desenvolvimento) que se mantêm como áreas estruturantes para o sector financeiro e para a evolução do ATLANTICO.

Para 2026 está prevista a realização de um novo exercício de dupla materialidade, com o objectivo de actualizar e robustecer o enquadramento de reporte e de gestão, considerando a evolução do ATLANTICO e do seu modelo de negócio, as alterações relevantes no contexto nacional e internacional, e a maturidade dos processos e práticas de reporte. Este exercício permitirá reforçar o alinhamento com as práticas actuais do sector, reavaliar prioridades e aprofundar a leitura de impactos, riscos e oportunidades, assegurando que o reporte permanece focado nos temas com maior relevância para o desempenho sustentável do Banco e para as suas partes interessadas.

Figura 11: Temas materiais do ATLANTICO em 2025



- 1º - Uso responsável dos recursos hídricos
- 2º - Ética e *compliance*
- 3º - Políticas e incentivos para a retenção dos Colaboradores
- 4º - Governança corporativa
- 5º - Economia circular
- 6º - Compromisso com Direitos Humanos
- 7º - Formação e desenvolvimento dos Colaboradores
- 8º - Inclusão financeira
- 9º - Inovação e desenvolvimento



Governança

- 3.1. Desempenho económico responsável
- 3.2. Ética, integridade e *compliance*
- 3.3. Compromisso com os direitos humanos
- 3.4. Privacidade, protecção de dados e cibersegurança

3. Governança

A governança do ATLANTICO assenta num modelo de gestão sólido, orientado por princípios de responsabilidade e transparência, que asseguram a sua credibilidade. Este modelo reflecte o compromisso do Banco com a adopção das melhores práticas de gestão corporativa e uma abordagem que contribua para a estabilidade do sector, com uma cultura organizacional assente na integridade e no cumprimento rigoroso das normas legais e regulamentares.

A actuação do Banco integra processos de tomada de decisão estruturados, políticas de gestão de riscos que têm em conta a complexidade da actividade bancária, sistemas de *compliance* e reporte que promovem a transparência. Esta abordagem assegura que são incorporados critérios éticos e de sustentabilidade que reforçam a capacidade do ATLANTICO de responder aos desafios de um contexto financeiro cada vez mais exigente.

Este modelo mantém uma forte convergência com os ODS que orientam as melhores práticas internacionais, designadamente: ODS 8: Trabalho Digno e Crescimento Económico; ODS 9: Indústria, Inovação e Infra-estruturas; ODS 16: Paz, Justiça e Instituições Eficazes, reforçando o compromisso do ATLANTICO com decisões responsáveis e sustentáveis.

Neste capítulo são apresentados os princípios, mecanismos e práticas que estruturam a *governance* do ATLANTICO, incluindo o funcionamento dos seus órgãos sociais, o sistema de gestão de riscos e *compliance*, as políticas de ética e integridade, os mecanismos de queixa e remediação, o compromisso com a protecção de dados e privacidade, as medidas de prevenção da corrupção e branqueamento de capitais, bem como a abordagem fiscal responsável e a relação com os fornecedores. Estes elementos constituem pilares fundamentais para a actuação da Instituição enquanto banco de referência, orientado pela confiança, pela credibilidade e por uma cultura empresarial sólida e transparente.

3.1. Desempenho económico responsável

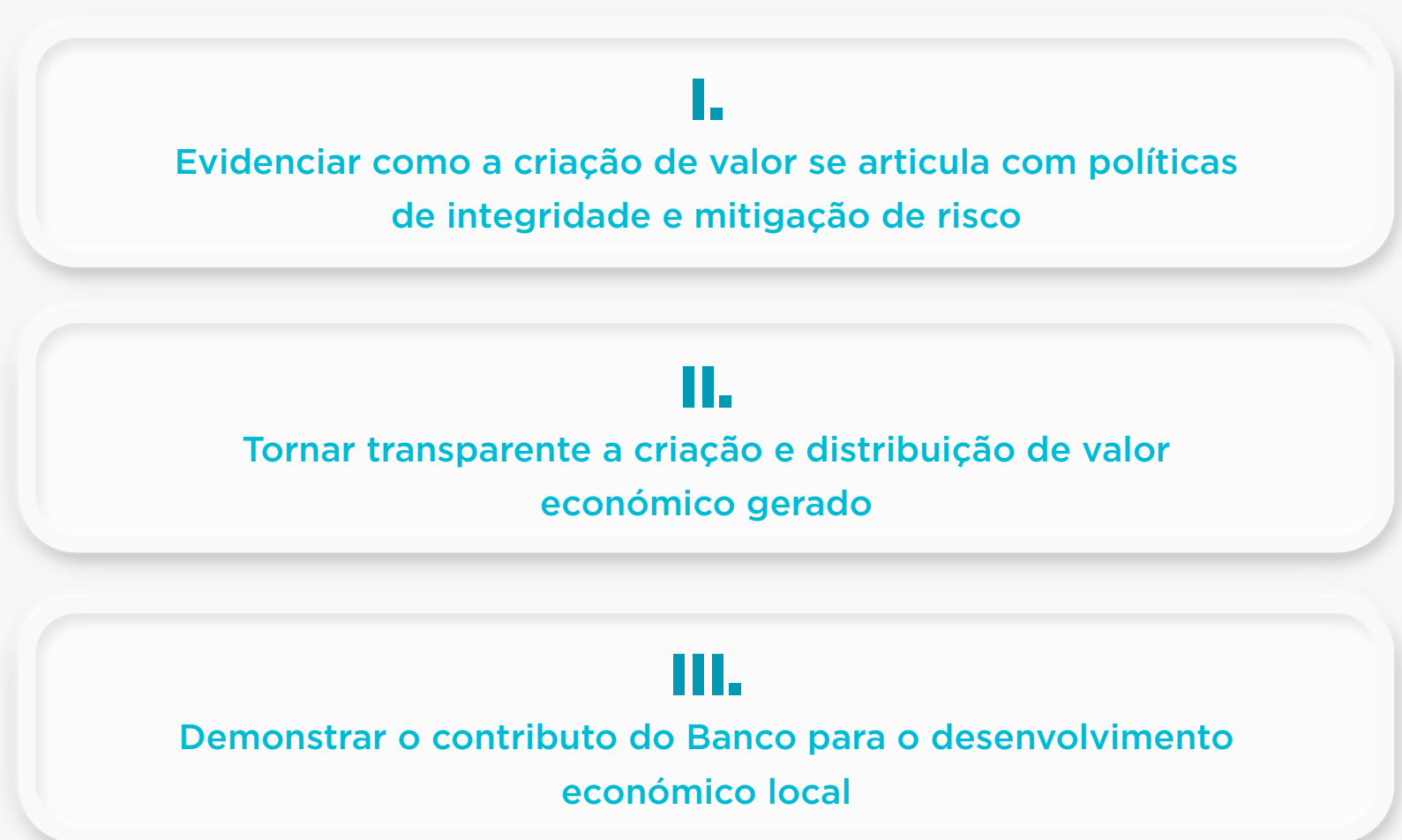
O Banco Millennium Atlântico está integrado no sector financeiro privado, actua exclusivamente no mercado nacional, com presença em todas as províncias do País, através da prestação de serviços financeiros bancários dirigidos a Clientes particulares, pequenas e médias empresas e grandes empresas. A carteira de Clientes abrange diversos sectores de actividade e empresas com unidades de participação em fundos de investimento geridos pela *Hemera Capital Partners*.

A cadeia de valor do ATLANTICO é composta por fornecedores nacionais e estrangeiros, sendo empresas maioritariamente locais, que actuam em sectores como serviços especializados, serviços gerais, telecomunicações e tecnologias de informação. No âmbito das suas relações institucionais e de representação sectorial, o Banco é membro da Associação Angolana de Bancos (ABANC).

Para o ATLANTICO, um desempenho económico sólido é essencial para sustentar a criação de valor duradouro e reforçar o seu contributo para o desenvolvimento do ecossistema em que se insere, desde os seus *Stakeholders* até à economia angolana. O Banco entende que a estabilidade económica e financeira é um instrumento essencial para viabilizar investimento social, promover emprego qualificado, fortalecer cadeias de fornecimento nacionais e incentivar a expansão de infra-estruturas e serviços que beneficiam directamente a comunidade.

A gestão responsável do desempenho económico assenta, por isso, em pilares que asseguram a sustentabilidade financeira da organização, o cumprimento das normas aplicáveis e a criação de impacto positivo, sempre com a prudência, transparência e responsabilidade exigida pelo sector.

Figura 12: Gestão do desempenho económico: transparência, valor e impacto



I. A criação de valor no ATLANTICO está intrinsecamente ligada à robustez das políticas internas e aos mecanismos que asseguram a responsabilidade na actuação em todas as dimensões do negócio. O Banco implementa um conjunto estruturado de normas, procedimentos e controlos que orientam a tomada de decisão, garantem segurança jurídica e promovem a mitigação de riscos.

Tabela 3: Principais políticas de governação e controlo na gestão do desempenho económico

Principais Políticas de Governação e Controlo na Gestão do Desempenho Económico	
Política de AML/CFT/PADM⁴	Aplica-se aos processos de aceitação de Clientes, monitorização de operações e reporte às autoridades competentes. Integra também requisitos de diligência e de formação contínua e define os mecanismos de prevenção e detecção de actividades ilícitas, alinhando o Banco com as melhores práticas internacionais em matéria de <i>compliance</i> financeiro (responsabilidades de identificação, diligência, monitorização e reporte).
Política de transacções com partes relacionadas	Define e regula os critérios de identificação, aprovação e transparência para a realização de operações com entidades com ligação societária ou de gestão ao Banco. É um elemento essencial para garantir equidade e protecção do capital de terceiros com o objectivo de garantir que tais transacções são realizadas em condições de mercado e com total independência, prevenindo conflitos de interesse.
Política de transparência e divulgação da informação	Garante a divulgação de informação completa, fiável, actual, tempestiva, consistente e compreensível, tendo como objectivo possibilitar uma visão abrangente da estratégia, do perfil de risco, da situação financeira e do comportamento dos mercados e dos seus <i>Stakeholders</i> , evitando assimetrias no seu acesso entre accionistas, Colaboradores e público em geral. Abrange a divulgação de informação financeira e institucional de publicação obrigatória, nos termos da Lei.

4. *Anti-Money Laundering/Combate ao Financiamento do Terrorismo/Prevenção da Proliferação de Armas de Destruição em Massa.*

II. Em 2025, o Banco voltou a evidenciar um desempenho financeiro e operacional sólido, reforçando a sua posição como uma das principais instituições privadas do sistema bancário angolano.

Tabela 4: Valor económico gerado e distribuído

Valores expressos em kwanzas

Valor económico gerado e distribuído	2025	2024
Valor económico direto gerado	144 167 783 000	113 657 971 000
Receitas	131 346 284 000	113 371 508 000
Outros (se aplicável)	12 821 499	286 463 000
Valor económico distribuído	41 631 054 000	38 255 629 000
Custos operacionais	0	0
Salários e benefícios dos Colaboradores	35 076 312 000	29 759 826 000
Pagamentos a investidores	0	0
Pagamentos ao estado	6 490 517 000	8 495 803 000
Donativos e outros investimentos na comunidade	64 225	0
Valor económico acumulado	102 536 729 000	75 402 342 000

Os principais indicadores económico-financeiros do ATLANTICO evidenciam a continuidade de uma trajectória operacional consistente, suportada pela expansão dos volumes de negócio e pela manutenção de níveis de rentabilidade estáveis, reflectindo eficiência na alocação de capital e resiliência do modelo de geração de resultados.

O **valor económico directo gerado** registou um crescimento expressivo de 26,8%, impulsionado pelo aumento das receitas (+15,9%), sobretudo devido ao acréscimo nos juros de títulos e crédito, e pela valorização de outros activos, associada aos resultados de alienação de activos, em linha com a estratégia de rentabilização dos activos imobiliários.

O **valor económico distribuído** cresceu 8,8%, reflectindo principalmente a valorização do quadro de pessoal, exprimido no reforço dos salários e benefícios dos Colaboradores (+17,9%), enquanto os pagamentos ao Estado diminuíram (-23,6%).

Como resultado, o **valor económico acumulado** apresentou uma evolução muito positiva (+36,0%), o que evidencia o reforço da capacidade do ATLANTICO em gerar e reter valor.

III. Com uma abordagem que **privilegia a contratação de fornecedores nacionais, fomentar parcerias com actores económicos do País e o apoio à qualificação das cadeias de valor**, o Banco contribui para a criação de emprego, para o fortalecimento de competências e para o desenvolvimento de capacidades empresariais.

Ao longo deste ano, o ATLANTICO registou um crescimento muito significativo do total de gastos com fornecedores (+54% face a 2024), reflectindo maior dinâmica operacional e o reforço das necessidades de aquisição associadas à actividade do Banco. Neste contexto de expansão, a preferência por fornecedores nacionais manteve-se sólida e reforçada, com os fornecedores locais a representarem 71,9% do total (em 2025, os gastos com fornecedores foram de 61 805 777 303 de kwanzas, tendo sido 44 424 445 813,49 de kwanzas dirigidos a empresas nacionais). A parcela de gastos com fornecedores estrangeiros manteve-se minoritária e esteve sobretudo associada à aquisição de *software* e outras tecnologias, necessárias ao suporte e modernização das operações.

71,9% Gastos com fornecedores nacionais

O **programa de investimento em infra-estruturas e apoio a serviços** do ATLANTICO eleva a sua presença operacional e leva às diversas províncias um atendimento de qualidade. Em 2025, o ATLANTICO alargou o âmbito, passando a incluir, além de infra-estruturas, também os contributos monetários (donativos e patrocínios) e os contributos em espécie (doações), totalizando 1 747 342 378,13 de kwanzas, representando um aumento muito significativo face a 2024 (+212%).

Em 2025, o ATLANTICO reforçou a sua capacidade de gerar valor, com forte crescimento do valor económico (+36%), impulsionado pelo aumento das receitas, eficiência operacional e valorização dos Colaboradores

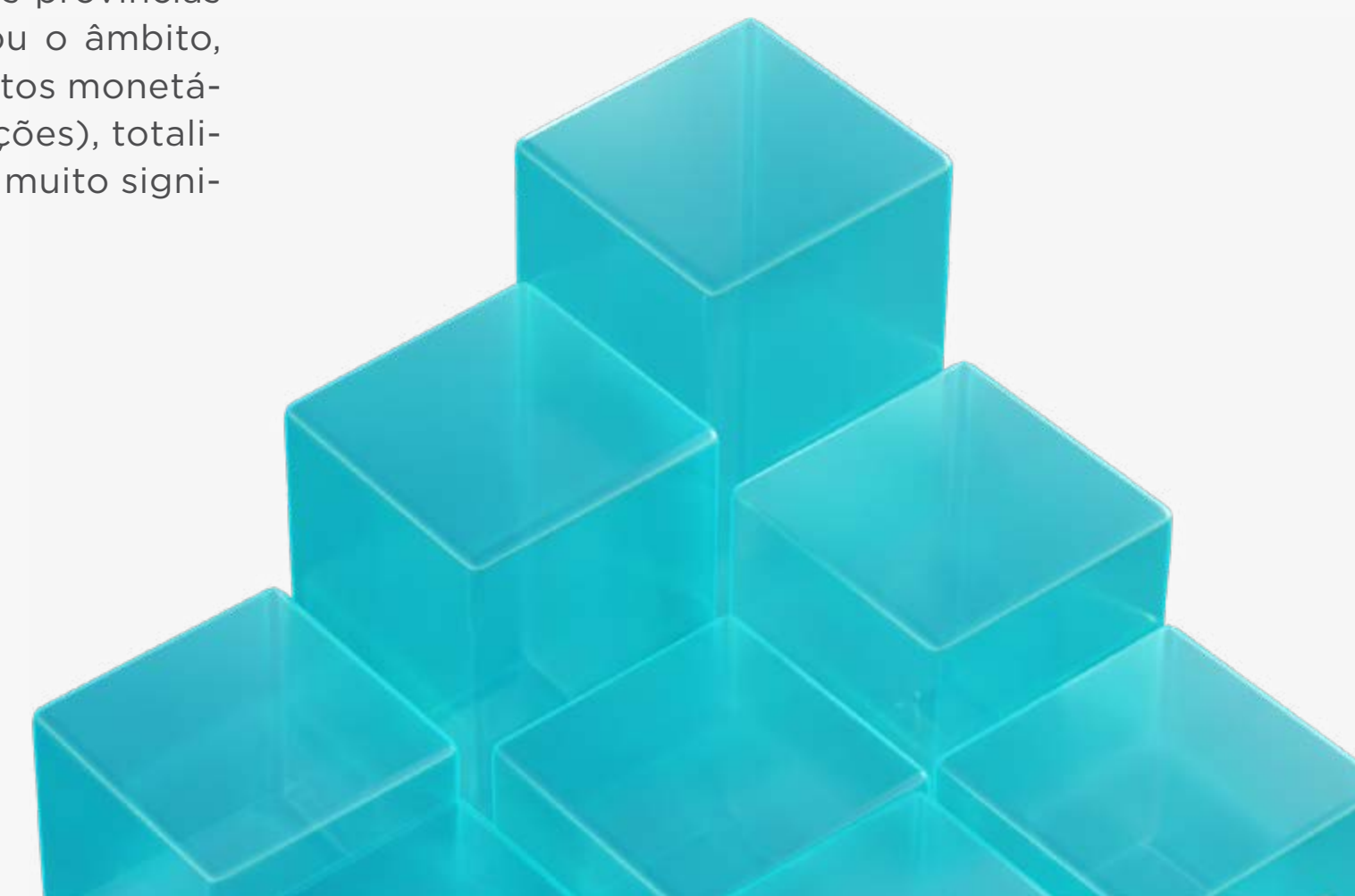
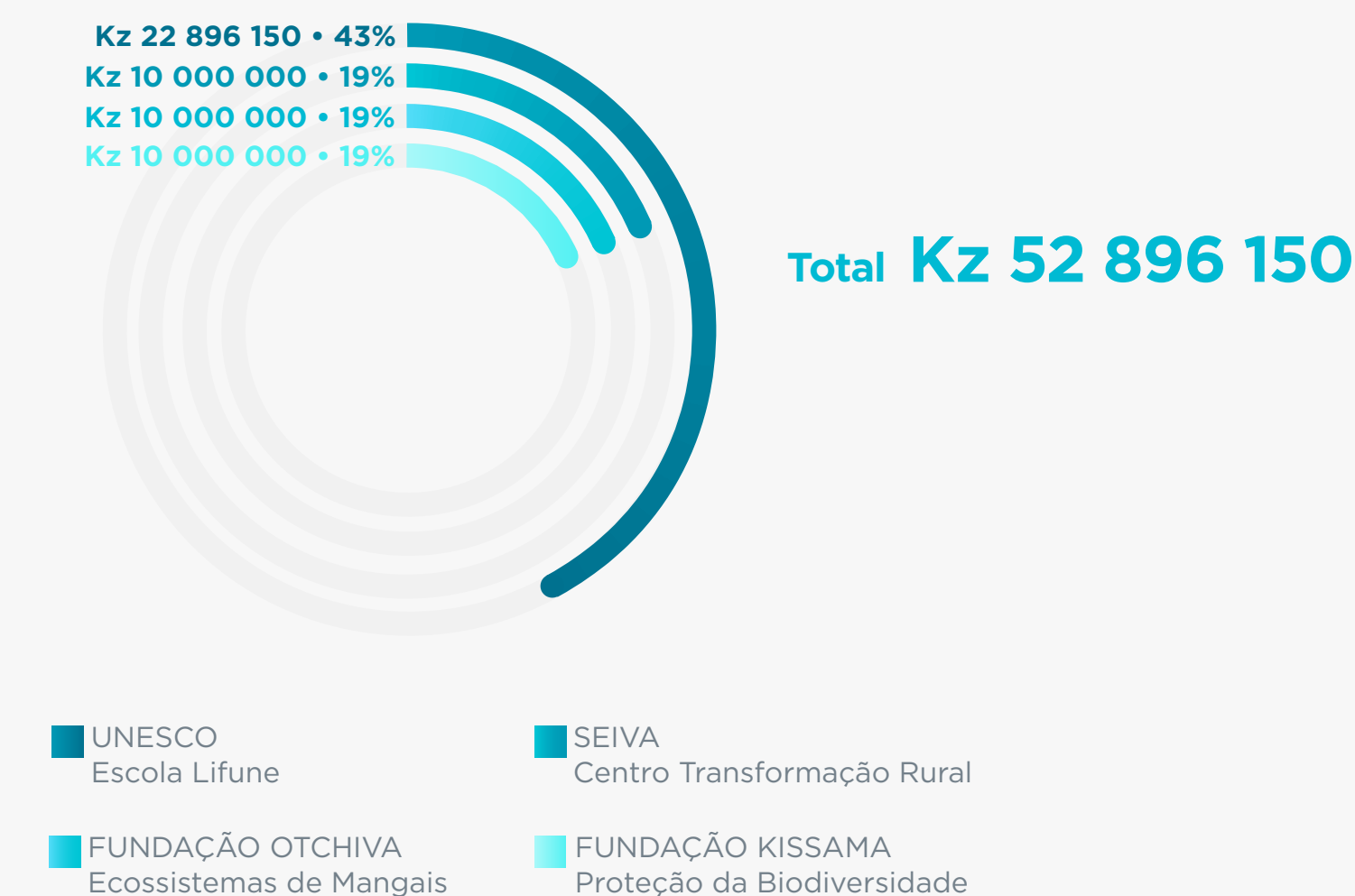


Figura 13: Programa de investimento em infra-estruturas e apoio a serviços

Os projectos apoiados enquadram-se em áreas de intervenção prioritárias, nomeadamente a educação em comunidades rurais, o empreendedorismo e a transformação social, a protecção da biodiversidade e a acção climática. Estas iniciativas integram metas e resultados esperados claramente definidos, incluindo a construção de uma escola com capacidade para acolher um número significativo de alunos, acções de capacitação e promoção da inclusão, bem como iniciativas de protecção, monitorização ambiental e projectos de reflorestação, desenvolvidos com o envolvimento das comunidades locais.

Este programa traduz uma evolução na abordagem do ATLANTICO à atribuição de donativos, passando de contributos pontuais para um apoio financeiro estruturado, assente em compromissos explícitos de impacto e alinhado com prioridades de sustentabilidade e objectivos de desenvolvimento.

Figura 14: Donativos do programa de investimento de impacto - DP Aniversário

3.2. Ética, integridade e compliance

A actuação responsável do ATLANTICO assenta num conjunto de princípios éticos que orientam as suas operações e a forma como se relaciona com os seus Colaboradores, Clientes, fornecedores, accionistas, reguladores e com a comunidade em geral. A integridade, a transparência e a conformidade regulatória representam pilares fundamentais da cultura corporativa do Banco, sustentando a confiança que lhe é depositada dentro do sector.

O ATLANTICO tem vindo a consolidar um sistema robusto e estruturado através de políticas, procedimentos e mecanismos de controlo que asseguram padrões elevados de comportamento, o cumprimento das normas aplicáveis e a internalização de uma cultura que promove a transparência e a responsabilidade em toda a organização.

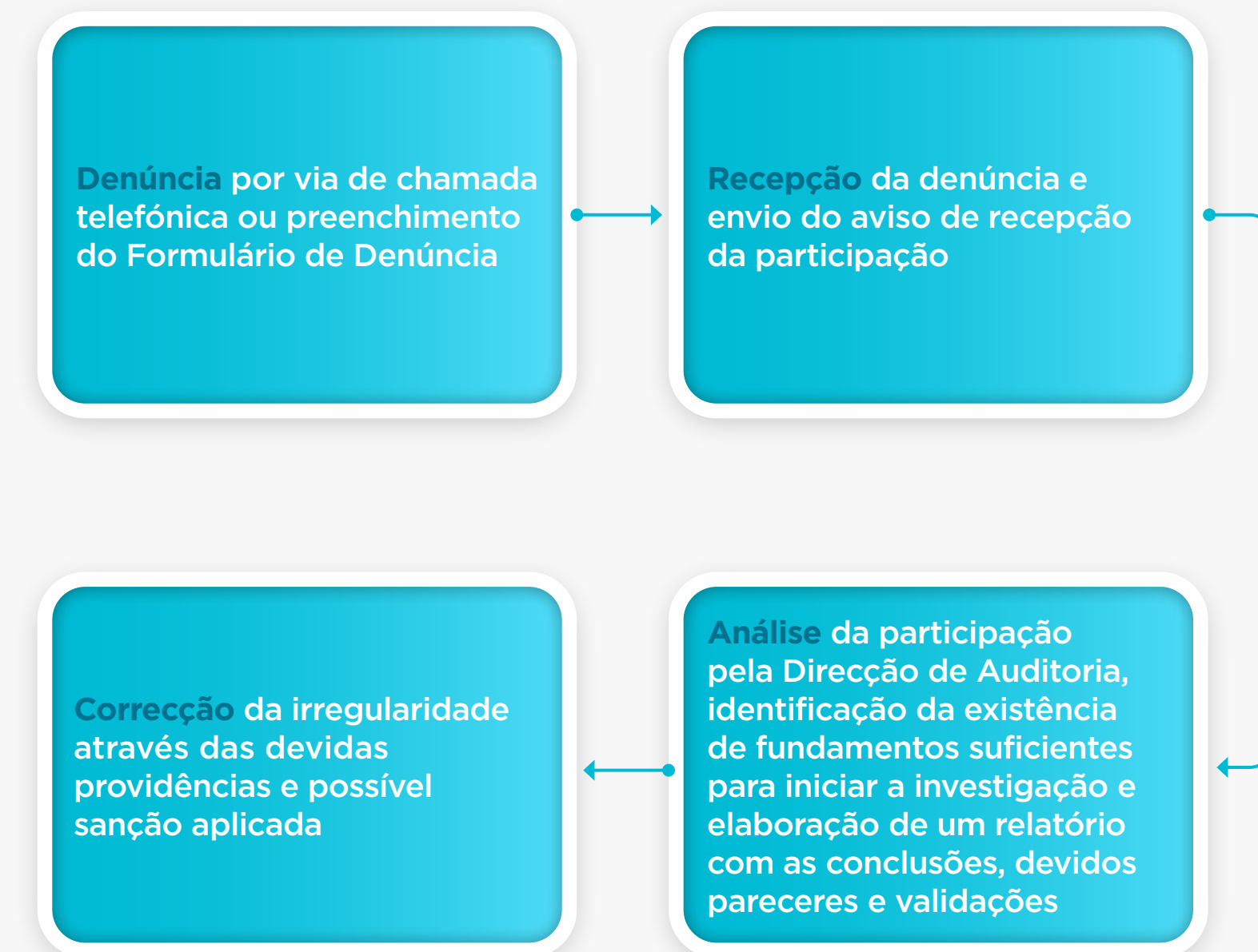
A estratégia de **prevenção de conflitos de interesse** do ATLANTICO encontra-se formalizada na sua política de prevenção, identificação e gestão de conflitos de interesse, aplicável a todos os Colaboradores e, sempre que possível, a terceiros que actuem em nome do Banco. Adicionalmente, o Banco tem implementado um processo formal de gestão de liberalidades, que estabelece um circuito de validação obrigatório para qualquer oferta recebida de entidades externas. O reporte de potenciais situações de conflito de interesses é comunicado à Comissão de Auditoria e Controlo Interno, garantindo assim a devida supervisão e transparência do processo. Este tema encontra ainda suporte no código de conduta e ética do Banco, que reforça o dever de agir com isenção, transparência e responsabilidade.

O compromisso com a integridade e a actuação responsável é reforçado com a existência do **canal de denúncias** que assegura as condições de confidencialidade e de protecção contra quaisquer formas de retaliação. Este canal existe para facilitar o reporte de potenciais irregularidades nas operações do Banco, comunicação de factos ou práticas que possam configurar fraude, corrupção, assédio ou outros desvios de conduta, permitindo que essas situações sejam analisadas de forma independente e estruturada, e contribuindo para a melhoria contínua dos processos internos e o fortalecimento da gestão de riscos. A possibilidade de apresentação de denúncias de forma anónima constitui uma componente central do modelo, garantindo que os Colaboradores e demais partes interessadas dispõem de um meio seguro para expressar preocupações sem receio de consequências adversas.

Tabela 5: Políticas e mecanismos de ética, integridade e compliance

Políticas e Mecanismos de Ética, Integridade e Compliance	
Código de ética e conduta	Com vista a promover elevados padrões éticos, regulatórios e deontológicos, o código de ética e conduta estabelece os princípios e regras que orientam a actuação profissional dos membros dos órgãos sociais e dos Colaboradores do Banco. Este instrumento visa reforçar a transparência nas relações, prevenir a participação em actividades ilegais e a assunção de riscos excessivos, assegurando a clareza e a integridade em todas as relações contratuais.
Política de compliance	Garante que o ATLANTICO actua em conformidade com a legislação aplicável, nacional e internacional, com os regulamentos em vigor e com os princípios éticos, promovendo uma actuação alinhada com as melhores práticas do sector.
Política de controlo interno	Define um sistema estruturado de procedimentos e responsabilidades que assegura a correcta autorização, execução, registo, contabilização e supervisão das operações do Banco. Este sistema assenta na segregação clara de funções entre gestão de risco, compliance e auditoria interna, garantindo um modelo de controlo transversal que promove a mitigação de riscos, a fiabilidade da informação e a integridade dos processos, em linha com elevados padrões éticos e de governação.
Política de prevenção, identificação e gestão de conflitos de interesse	Estabelece as regras e os procedimentos para a prevenção, identificação, avaliação e gestão de conflitos de interesse, em conformidade com a legislação aplicável. A política é transversal a todas as actividades do Banco, abrangendo serviços prestados por terceiros e subcontratados.
Política de comunicação de irregularidades	Estabelece o enquadramento aplicável à comunicação de irregularidades, assegurando o cumprimento das disposições legais, regulamentares e dos procedimentos internos. A política reforça o modelo de governação do Banco, definindo os princípios, competências e procedimentos associados à recepção, análise, registo e tratamento das comunicações, bem como a possibilidade de reporte de diferentes tipologias de irregularidades.

Figura 15: Processo de tratamento de denúncias e irregularidades



Em 2025, o ATLANTICO registou 1206 reclamações, representando uma redução significativa (-22,1%) face ao ano anterior, o que demonstra um funcionamento eficaz dos mecanismos de escuta e resposta disponibilizados pelo Banco. Esta evolução positiva evidencia o compromisso contínuo da Instituição com a melhoria da qualidade do serviço, a salvaguarda dos direitos dos Clientes e a construção de relações de confiança assentes na transparência e na responsabilidade.

De acordo com o ranking do Banco Nacional de Angola (BNA), o ATLANTICO mantém-se entre as instituições com menor número de reclamações no sistema bancário, reforçando a confiança do público na qualidade do serviço prestado e na capacidade da Instituição de responder com transparência, responsabilidade e foco na satisfação do Cliente.

O ATLANTICO mantém implementados mecanismos formais que asseguram a prevenção, a deteção e o combate a potenciais riscos de corrupção e suborno e o compromisso de identificar e corrigir impactos negativos que possam resultar da sua actividade, reconhecendo oportunidades de melhoria na preparação das equipas, no reforço da cultura profissional e na qualidade da informação fornecida aos Clientes. As reclamações analisadas evidenciam, sobretudo, oportunidades de melhoria em aspectos operacionais relacionados com a clareza e a completude da informação, motivo pelo qual o Banco tem vindo a reforçar práticas de prevenção e a clarificação de procedimentos internos. Os Clientes desempenham um papel importante na melhoria destes mecanismos, tendo as movimentações indevidas em conta apontado para a necessidade de controlos adicionais. A eficácia dos mecanismos de queixa é monitorizada pela **unidade de reclamações**, responsável pela recolha da informação, análise dos factos reportados e preparação das respostas.

91% Colaboradores formados em anticorrupção

A promoção de uma cultura ética exige não apenas políticas claras, mas também o investimento contínuo na **capacitação das equipas**. A formação desempenha um papel determinante na consolidação dos princípios de ética e *compliance*, permitindo que todos os Colaboradores compreendam as suas responsabilidades e adotem comportamentos alinhados com os valores da Instituição. Ao longo do ano, o ATLANTICO desenvolveu diversas iniciativas de formação e sensibilização:

Figura 16: Iniciativas de formação e sensibilização

Formação anual obrigatória em ética

E-learning com teste de conhecimento, destinado a todos os Colaboradores.

Formações cobrindo matérias como KYC

(Know your customer): importância e consequências do incumprimento e conformidade processual na identificação dos Beneficiários Efectivos

“Sabias Que”

Conteúdos informativos regulares e vídeos explicativos

O Banco promove a formação anual obrigatória em ética, realizada em formato *e-learning*, de **prevenção e combate ao BC-FT-PADM I e II**, centrada na compreensão dos pressupostos fundamentais de *compliance* no contexto da prevenção e combate ao branqueamento de capitais, financiamento ao terrorismo e proliferação de armas de destruição em massa, abordando a identificação de Clientes e operações de risco elevado e reforçando as obrigações de cada Colaborador no exercício das suas funções. Foram dinamizadas acções específicas sobre temas como *Know Your Customer* (KYC) e, complementarmente, foram divulgados conteúdos informativos em formato “Sabias Que”, com tópicos que abrangem diferentes dimensões de Ética, *Compliance* e Prevenção como:

- Conflito de interesses;
- Reportes regulamentares,
- Classificação e identificação de PEP's e UBO's;
- Importância do preenchimento da ficha de diligência prévia;

- Impactos no Banco em caso de incumprimentos processuais;
- Qualidade da informação prestada às questões feitas pelos correspondentes;
- Análise do *score* dos Clientes na matriz de risco;
- Importância da definição da profissão do Cliente na análise de capacidade financeira em sede de KYC;
- *Foreign Account Tax Compliance Act* (FATCA);
- Clientes e sanções;
- Financiamento ao terrorismo; e
- Conduta e boas práticas.

Em 2025, **todos os membros dos órgãos de governança receberam comunicação formal sobre os procedimentos e políticas de prevenção e combate à corrupção**, assegurando o alinhamento pleno com as normas e princípios de conduta ética do Banco. No mesmo período, 90,9% dos Colaboradores foram abrangidos por acções de capacitação específicas nesta matéria, reforçando o compromisso do ATLANTICO com práticas transparentes, responsáveis e orientadas para a integridade.

Em 2025, o ATLANTICO reduziu significativamente as reclamações e reforçou a formação em ética e compliance, consolidando a qualidade do serviço, a transparência e a confiança dos Clientes



3.3. Compromisso com os direitos humanos

O ATLANTICO reforçou, em 2025, o seu compromisso com a promoção, a protecção e o respeito pelos direitos humanos, integrando-o como um dos pilares centrais da sua actuação. Com o propósito de se alinhar com as melhores práticas do sector financeiro, o Banco estruturou a sua abordagem tendo em conta os princípios dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

A actuação empresarial do ATLANTICO enquadra-se, assim, num conjunto de compromissos alinhados com referenciais internacionais e princípios adoptados pelo sector financeiro. Entre estes, destacam-se os **princípios do pacto global das Nações Unidas**, que orientam a conduta da Instituição nas áreas dos direitos humanos, práticas laborais, ambiente e combate à corrupção; os **padrões de desempenho de sustentabilidade do IFC**, que apoiam a gestão responsável de riscos socioambientais; os **princípios de sustentabilidade do sistema financeiro angolano**, definidos pelo Conselho de Supervisão do Sistema Financeiro; e os **princípios de empoderamento das mulheres das Nações Unidas (UN Women's Empowerment Principles)**, que reforçam o compromisso do ATLANTICO com a igualdade de género e a valorização do papel das mulheres no contexto organizacional.

Estes compromissos são desenvolvidos de forma estruturada e progressiva, sendo propostos pelo GSI e, posteriormente, analisados e aprovados pela CE e ratificados pelo CA. A sua implementação reflecte-se numa abordagem de avaliação socioambiental de processos de financiamento e das instalações do Banco, à contratação de fornecedores e à celebração de parcerias. Adicionalmente estendeu-se à **realização de um processo de due diligence interna sobre direitos humanos**, que contribui para a identificação, prevenção e mitigação de riscos associados à actividade.

3.4. Privacidade, protecção de dados e cibersegurança

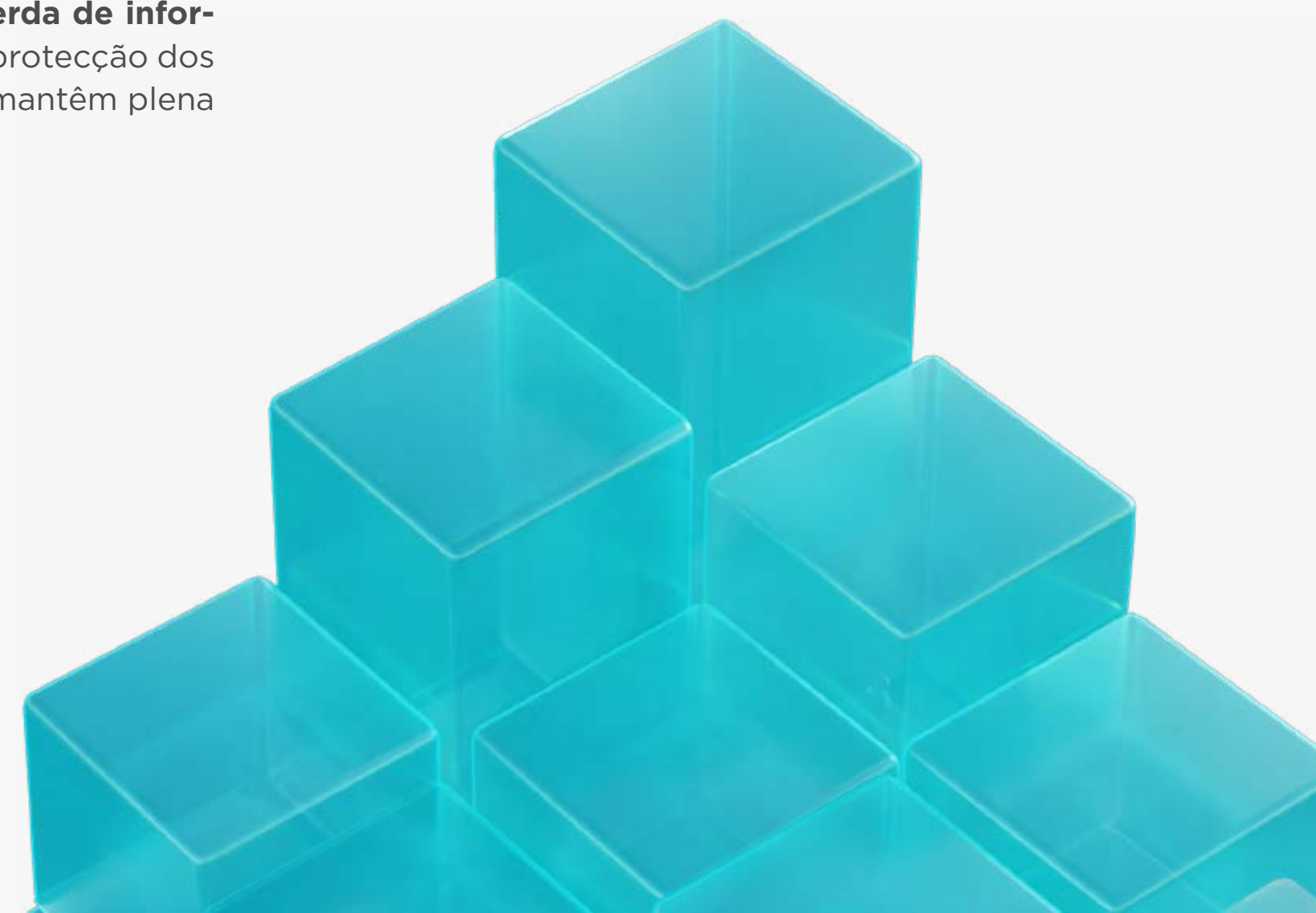
A transformação digital continua a redefinir o sector financeiro, potenciando ganhos significativos, por um lado, e expondo as empresas a certos riscos, por outro. Face a este contexto, a privacidade, a protecção de dados e a cibersegurança assumem-se como um dos pontos importantes na governança responsável do Banco. Para responder de forma robusta aos desafios emergentes, o ATLANTICO mantém implementada uma estratégia estruturada em três princípios essenciais: **confidencialidade, integridade e disponibilidade**, que orientam os procedimentos neste tema através de :

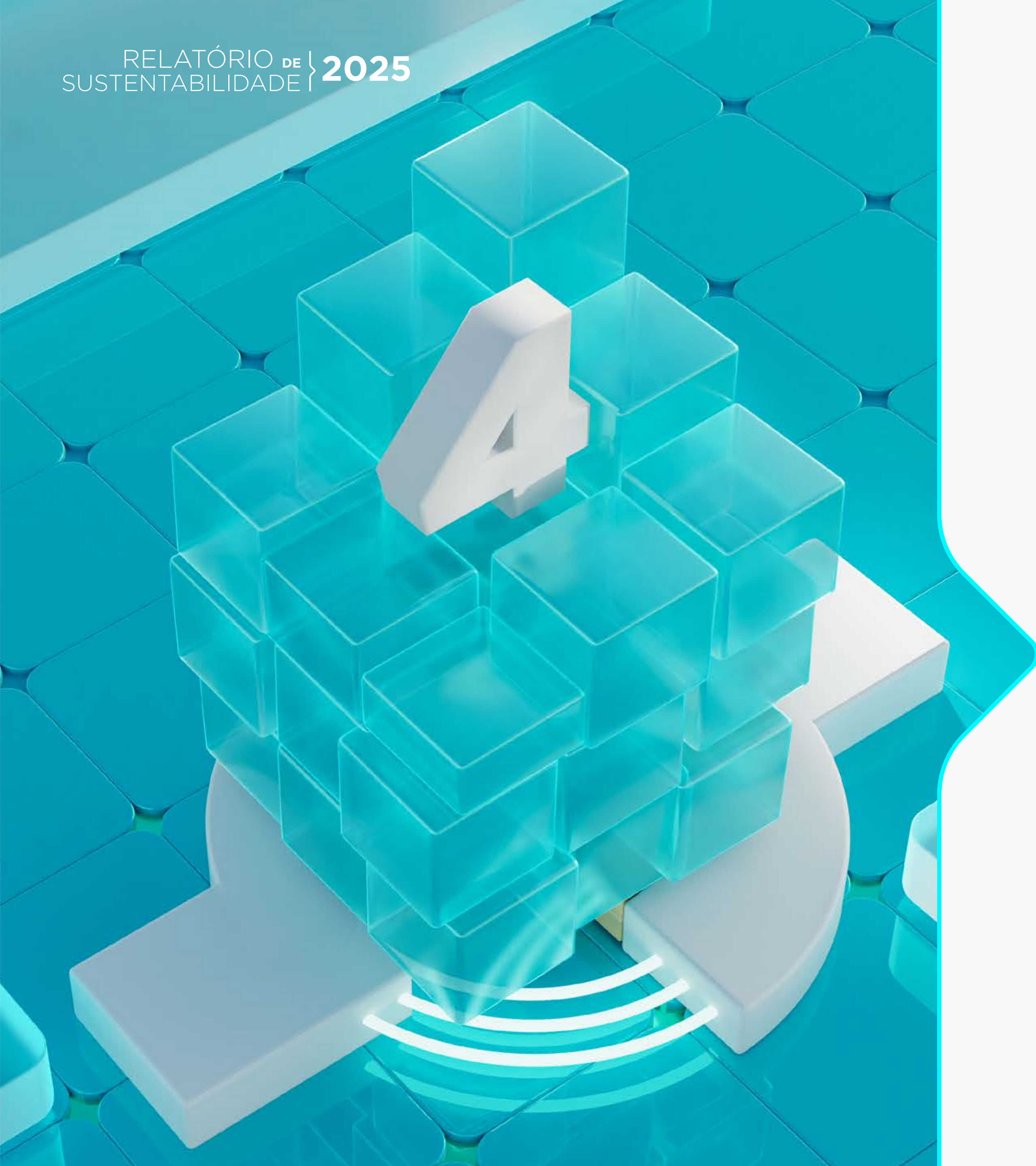
- [Política de privacidade de dados](#) e [política de cibersegurança](#);
- Monitorização contínua de riscos tecnológicos; e
- Formação e campanhas de sensibilização digital dirigidas a Colaboradores e Clientes.

No período de reporte, o Banco reforçou os seus instrumentos normativos, ampliou os mecanismos de monitorização contínua de riscos tecnológicos e consolidou práticas de prevenção e resposta a incidentes, com foco na protecção dos dados pessoais.

Em 2025, **não foram registadas reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade, nem incidentes confirmados de fuga ou perda de informação de Clientes**, evidenciando o empenho do ATLANTICO na protecção dos dados seus Clientes e o compromisso contínuo em garantir que mantém plena confiança no Banco.

O ATLANTICO consolidou em 2025 o seu compromisso com os direitos humanos, integrando-os como pilar estratégico e alinhando a sua actuação com padrões internacionais e práticas responsáveis no sector financeiro





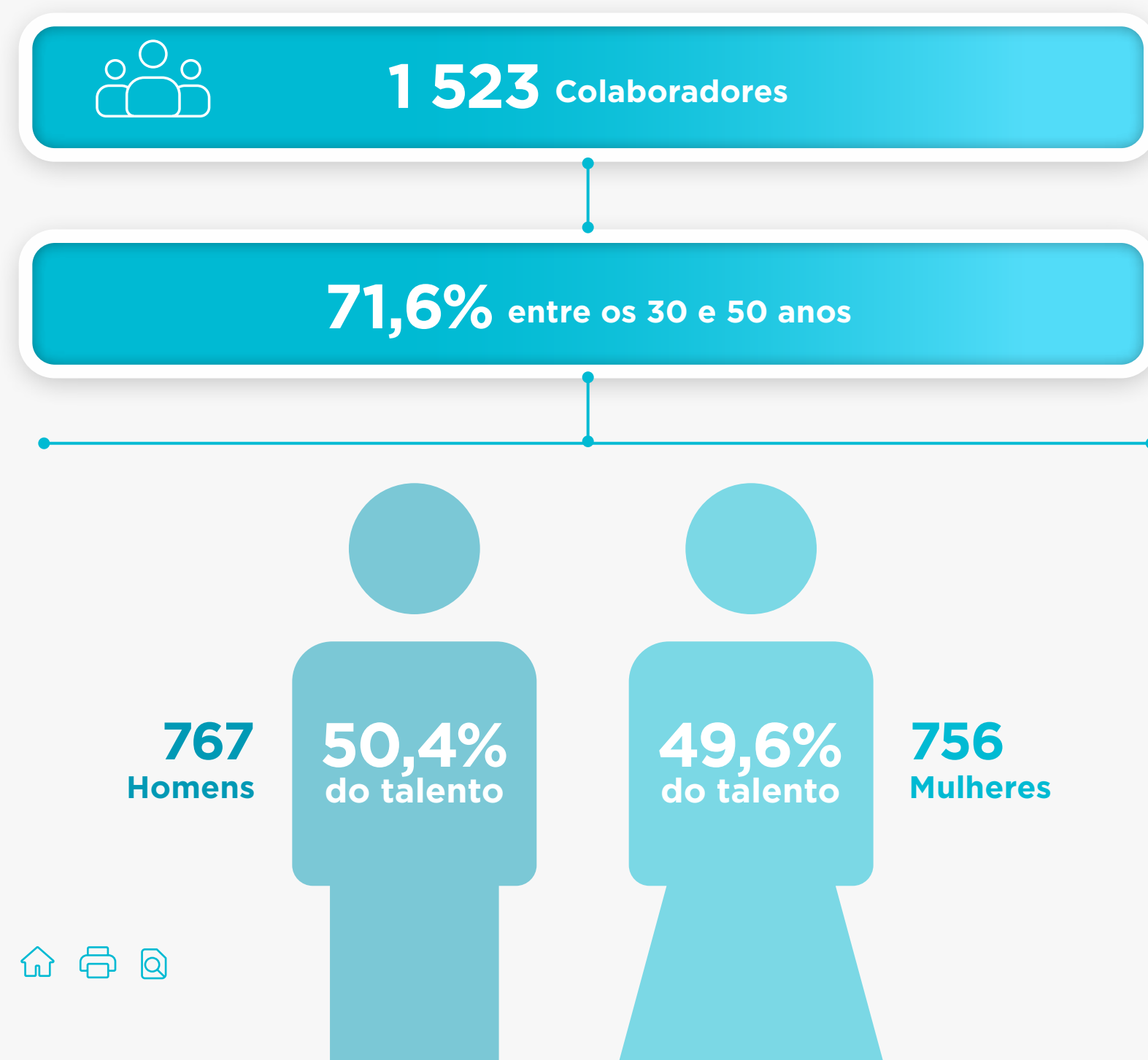
Social

- 4.1. Talento
- 4.2. Transformação social

4. Social

O ATLANTICO orienta a sua acção social para a promoção do bem-estar das pessoas e apoio ao desenvolvimento sustentável e equilibrado das comunidades onde marca presença. O Banco aposta numa abordagem que reconhece que o valor que cria vai além da dimensão financeira, reflectindo-se também na forma como cuida dos seus Colaboradores, na promoção de relações inclusivas e no contributo para a coesão social. Assim, procura consolidar práticas que assegurem condições de trabalho dignas, oportunidades de crescimento profissional, igualdade de acesso, e iniciativas que reforcem a participação activa das comunidades. Este capítulo apresenta os principais progressos, programas e resultados alcançados ao longo do ano, evidenciando a importância estratégica que é atribuída às Pessoas como fundamento do desempenho sustentável da Organização.

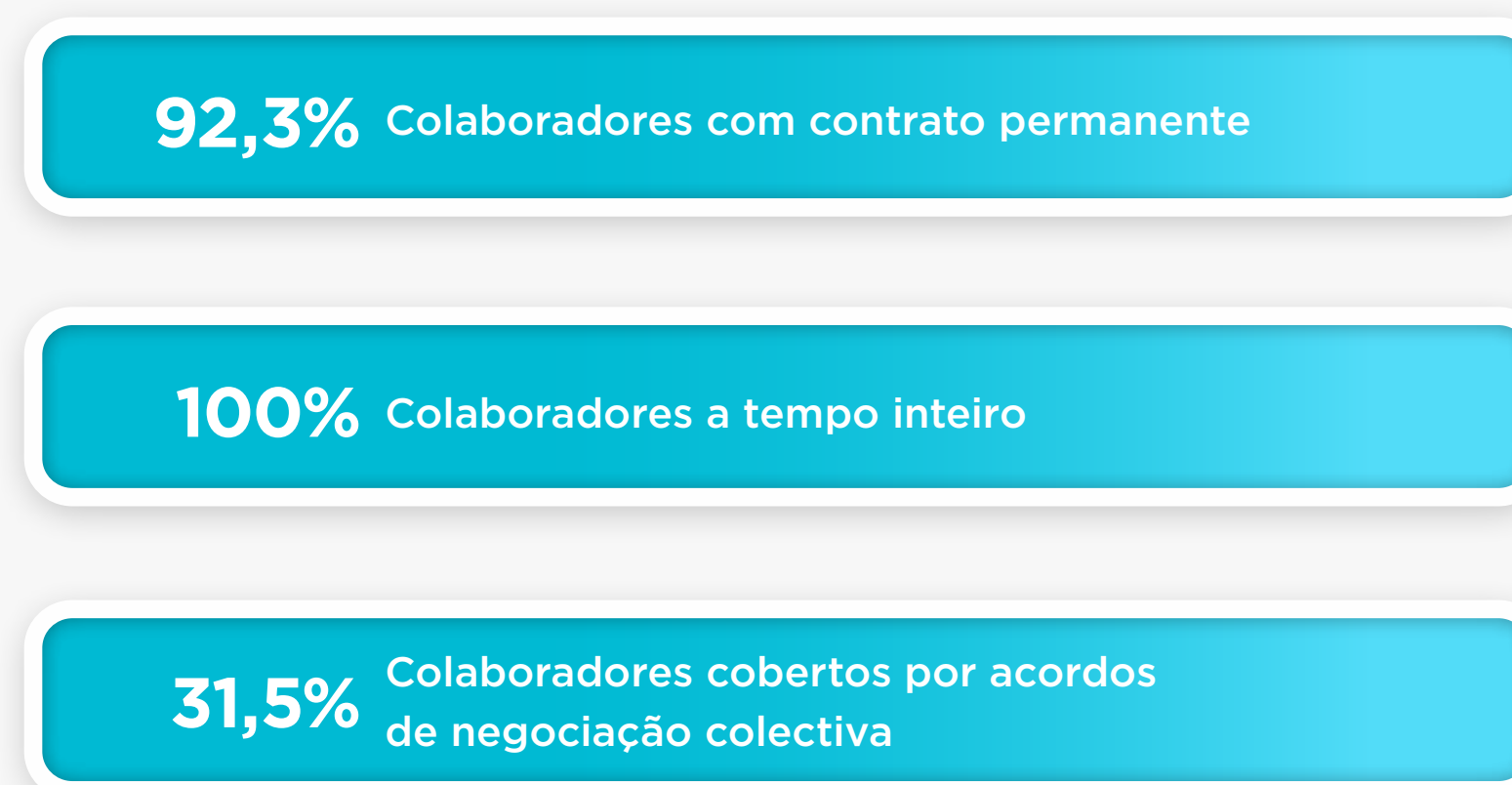
Figura 17: Diversidade da força de trabalho



4.1. Talento

A excelência e a atitude promotora de valor do ATLANTICO são fruto das competências, dedicação e envolvimento dos seus Colaboradores. Assim sendo, o Banco reconhece as suas Pessoas como fundamentais para a consolidação da sua cultura organizacional e para a concretização do seu propósito. Esta visão expressa-se no perfil das Pessoas que o Banco procura atrair: profissionais entusiastas, identificados com a cultura e os valores da Instituição, e com a ambição de participar na construção de uma organização de referência. Para garantir esse alinhamento, o Banco adopta um processo de selecção rigoroso, concebido para identificar talento dotado de competências, potencial e motivação, capaz de gerar valor e de contribuir para a perpetuação da cultura organizacional. Esta abordagem permite apostar na atracção de novos talentos, criar oportunidades de primeiro emprego e apoiar a transformação dos quadros angolanos, promovendo a integração de perfis diversificados.

Figura 18: Estabilidade contratual e regime de trabalho dos Colaboradores (2025)

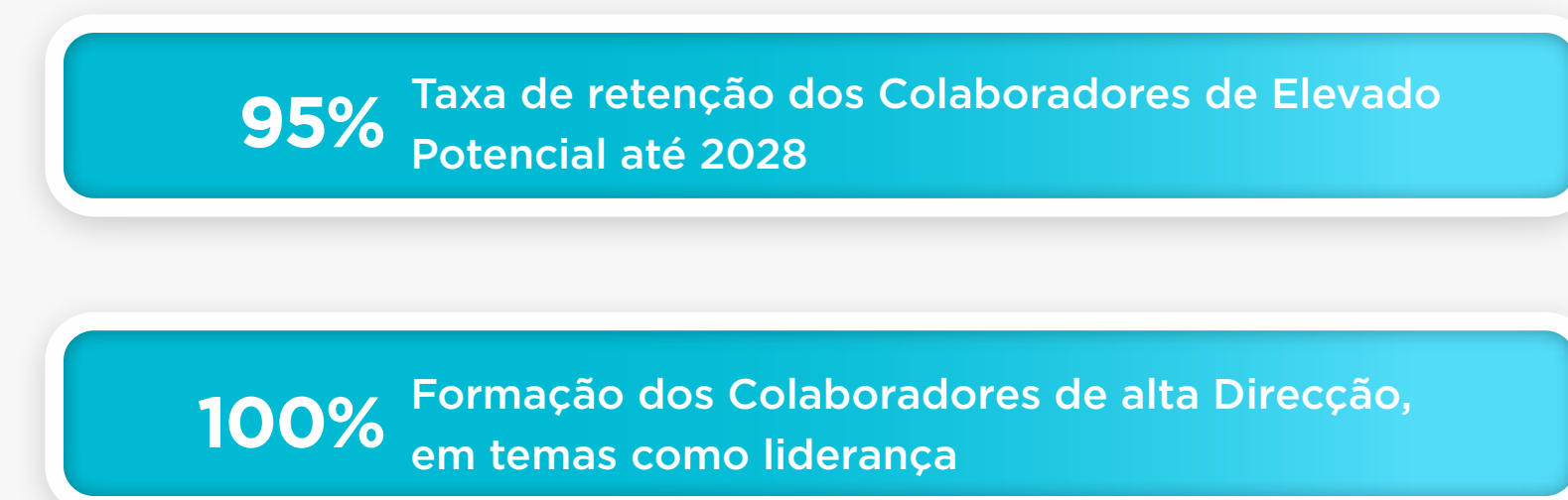


Em 2025, a força de trabalho totalizou 1 523 Colaboradores, distribuídos entre 767 trabalhadores do género masculino e 756 trabalhadores do género feminino. Comparando com o ano anterior, observa-se uma evolução distinta entre ambos os grupos. Enquanto o número de Colaboradores homens registou uma ligeira diminuição, o número de mulheres aumentou 3,1% face a 2024, reforçando a tendência de crescimento da presença feminina na Organização.

A grande maioria dos Colaboradores do Banco encontra-se vinculada por contratos sem termo, representando aproximadamente 92,3%, o que reforça o compromisso da Instituição com a estabilidade da sua força de trabalho. 100% dos Colaboradores desempenham funções em regime de tempo inteiro assegurando consistência. Adicionalmente, cerca de 31,5% do talento está coberto por acordos de negociação colectiva.

A retenção de talento continua a ser uma prioridade estratégica para o ATLANTICO, reconhecendo o valor de manter equipas qualificadas, motivadas e alinhadas com os objectivos da organização. Para reforçar esta ambição, o Banco definiu metas claras no âmbito da gestão de Pessoas, assegurando continuidade, estabilidade e desenvolvimento das competências críticas para o negócio, bem como o reforço de lideranças exemplares e a promoção de um ambiente de trabalho que valoriza o mérito e o crescimento profissional:

Figura 19: Metas e iniciativas estratégicas de retenção e desenvolvimento de talento



O ATLANTICO tem vindo a implementar iniciativas que reforçam a escuta activa e a proximidade com as suas Pessoas. Entre estas acções destaca-se a introdução do **employee Net Promoter Score (eNPS)**, um instrumento que permite avaliar de forma contínua o nível de satisfação dos Colaboradores e identificar oportunidades de melhoria, ajustar práticas internas e fortalecer o ambiente de trabalho. A partir deste diagnóstico, está em elaboração um plano de acção direccionado para o reforço dos pontos positivos e para a implementação de melhorias nos processos, no ambiente de trabalho e nas condições oferecidas aos Colaboradores, aprofundando assim o compromisso do ATLANTICO com a valorização das suas Pessoas.

95,1% Taxa de adesão às iniciativas implementadas

Adicionalmente, destacam-se acções que valorizam o talento, incluindo o ajuste do horário de saída das 17h00 para as 16h00 e a introdução do *day off* no dia de aniversário do Colaborador, contribuindo para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O Banco reforçou ainda o apoio às famílias, passando a conceder oito dias de licença de paternidade remunerada. Estes constituem os novos benefícios implementados em 2025. Para complementar esta informação, no quadro seguinte apresentam-se os benefícios que continuam a assegurar uma proposta de valor abrangente e alinhada com as necessidades dos Colaboradores.

O ATLANTICO reforça a escuta activa e a proximidade com os Colaboradores através do NPS, usando esse diagnóstico para implementar melhorias contínuas e fortalecer o ambiente de trabalho, reafirmando o seu compromisso com a valorização das Pessoas

Figura 20: Benefícios oferecidos aos Colaboradores

SAÚDE E SEGURANÇA

Seguro de saúde, seguro de acidentes de trabalho, seguro internacional, plano médico de controlo de saúde ocupacional

MOBILIDADE

Transporte, estacionamento*, viaturas*, cartão frota*, subsídio de apoio ao transporte*

COMPENSAÇÕES FINANCEIRAS

Subsídio de alimentação, subsídio de férias e de Natal, prémio de desempenho*, adiantamento salarial, subsídio de disponibilidade*, subsídio de falha de caixa*, subsídio de *acting role**, subsídio de turno*

APOIOS SOCIAIS E FAMILIARES

Abono de família, bolsa de estudo, ajudas de custo, subsídio de atavio*, acesso a refeição comparticipada

OUTROS

Cartão de crédito, crédito, fundo de pensões, parcerias, fringe*, Voz/Dados*

*De acordo com a função desempenhada

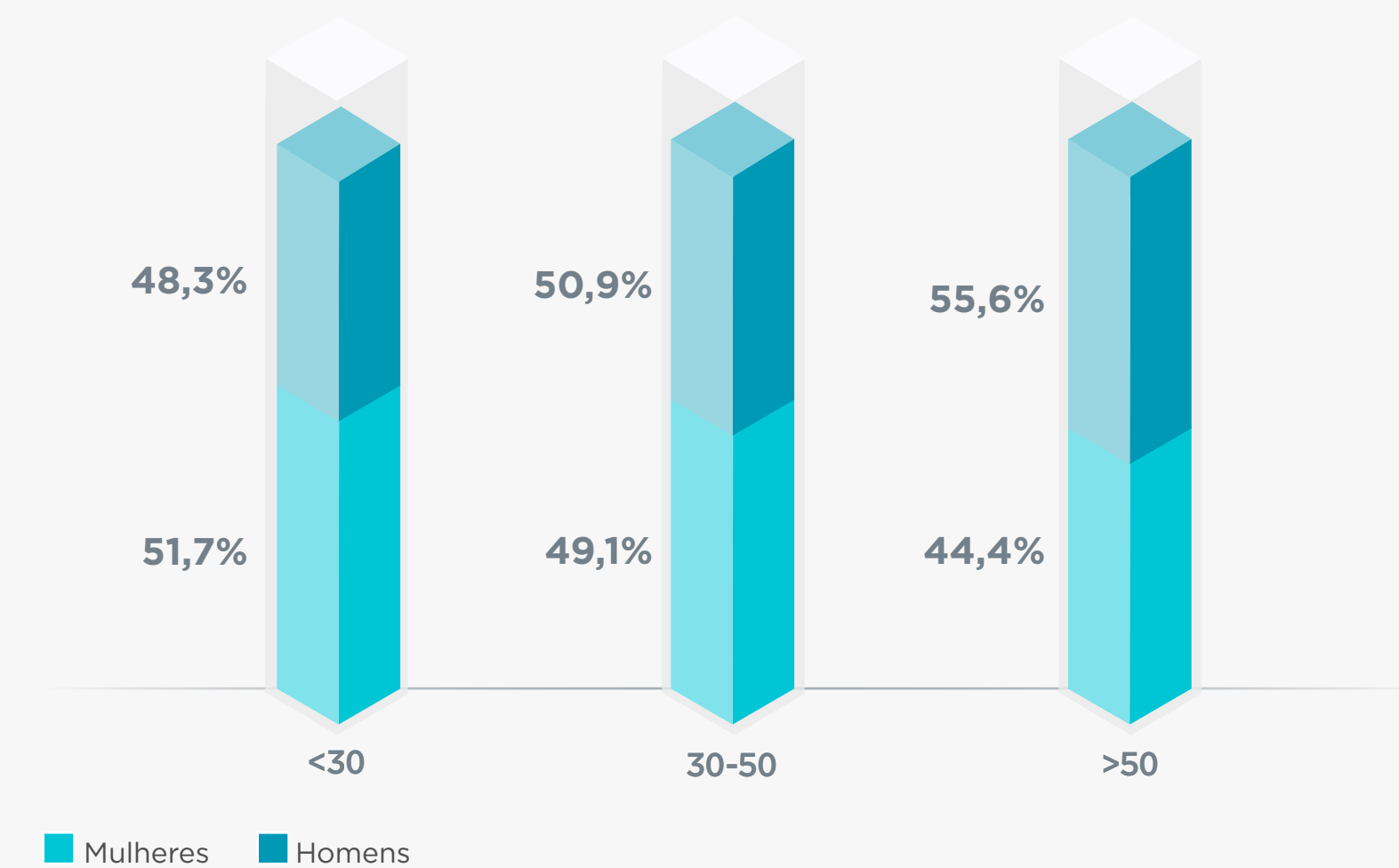
Diversidade e Inclusão

A diversidade e a inclusão fazem parte da abordagem do ATLANTICO, desempenhando um papel determinante na capacidade do Banco crescer, inovar e reforçar a sua presença em todo o território nacional, com uma rede de atendimento alinhada com as necessidades da comunidade angolana. Em 2025, o ATLANTICO contou com 1 523 Colaboradores, distribuídos pelas 21 províncias onde mantém a sua actividade. À semelhança dos anos anteriores, a maior concentração do talento encontra-se em Luanda, com aproximadamente 81% da força de trabalho, enquanto os restantes se espalham pelos pontos de atendimento nas demais províncias do País.

Ao longo do ano de reporte, foram integrados 230 novos profissionais, dos quais 159 têm menos de 30 anos, reflectindo o interesse da Instituição em atrair perfis jovens e com forte potencial de desenvolvimento. Paralelamente, 71 Colaboradores com idades entre os 30 e os 50 anos enriqueceram a equipa, reforçando a diversidade de experiências e perspectivas. No mesmo período, registaram-se 226 saídas, sobretudo entre Colaboradores nas faixas etárias mencionadas e, desta forma, a Organização mantém um equilíbrio entre juventude e experiência. A maior parte do talento concentra-se na faixa etária dos 30 aos 50 anos, totalizando cerca de 71%, seguindo-se os Colaboradores com menos de 30 anos, com 25%, e, por fim, os com mais de 50 anos, com apenas 3%.

Entre os novos Colaboradores integrados em 2025, registou-se uma tendência de **maior representatividade feminina**, com 123 mulheres e 107 homens a juntarem-se às equipas do ATLANTICO. Este movimento contribuiu para uma alteração na composição do talento do Banco face a 2024, tendo registado, no final de 2025, 756 mulheres e 767 homens. Apesar de se manter uma estrutura equilibrada entre géneros, a dinâmica de entradas evidencia um reforço gradual da representatividade feminina, reflectindo a evolução natural da equipa e o compromisso que o Banco tem vindo a estabelecer com a diversidade e a igualdade de género.

Figura 21: Faixa etária por género (%)



Princípios de Empoderamento das Mulheres

Em 2025, a adesão do ATLANTICO aos **Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)**, desenvolvidos pela ONU Mulheres em parceria com o Pacto Global das Nações Unidas, marca um passo determinante no compromisso da Instituição com a promoção da equidade de género e a valorização da liderança feminina. Ao tornar-se o **primeiro banco angolano a assumir formalmente estes princípios**, o ATLANTICO reforça o seu alinhamento com as melhores práticas internacionais de ESG e com o ODS 5: Igualdade de Género; e o ODS 10: Redução das Desigualdades. Esta iniciativa consolida a trajectória já seguida pelo Banco na construção de um ambiente inclusivo, responsável e orientado para a criação de oportunidades equitativas, dentro e fora da organização, e evidencia o seu compromisso em contribuir para uma sociedade mais resiliente, equilibrada e sustentável. Adicionalmente, o Banco lançou em 2025 o **Programa NJANGO**, concebido para acelerar a materialização dos compromissos assumidos no âmbito dos WEPs, promovendo acções estruturadas de sensibilização, capacitação e desenvolvimento de talento feminino.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

Ainda neste contexto, e reflectindo o compromisso assumido com o respeito pelos direitos humanos, o ATLANTICO não registou incidentes de discriminação, violação de direitos humanos ou ocorrência de trabalho infantil durante o período em análise.

Formação e Desenvolvimento dos Colaboradores

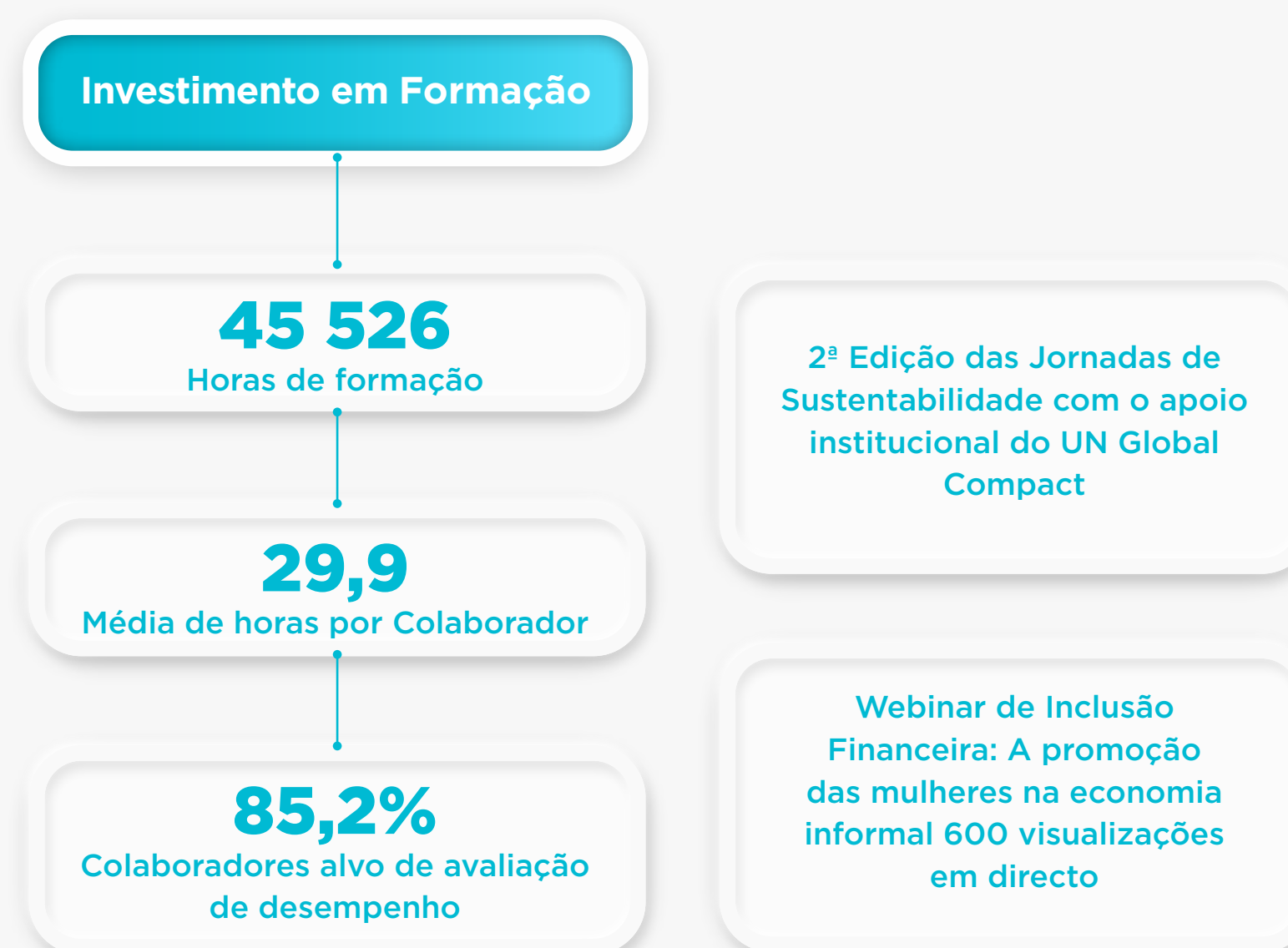
A formação e o desenvolvimento contínuo dos Colaboradores são um eixo estratégico para a valorização do talento e para a consolidação da cultura do ATLANTICO. Reconhecendo que o crescimento profissional é inseparável do crescimento da

Organização e que investir na capacitação das equipas contribui para reforçar a competitividade, a inovação e a excelência operacional, o Banco compromete-se a actuar como agente activo no desenvolvimento das suas Pessoas, assegurando o acesso a programas de formação que promovam a evolução de competências essenciais ao seu desempenho e progressão profissional.

O ATLANTICO estrutura o seu **plano anual de formação** em estreita articulação com as necessidades identificadas por cada direcção, assegurando que os conteúdos respondem de forma directa às exigências específicas das diferentes áreas. Após esta identificação, o plano é analisado pela **Direcção de Gestão de Talento (DGT)**, responsável pela validação e pela interacção com entidades formadoras externas. Em 2025, este processo resultou na realização de **189 acções de formação**, das quais 149 foram externas e 40 internas.

Foram registadas 45 526 horas de formação disponibilizadas com 32 165 participações, num modelo que combinou, de forma equilibrada, o digital (60,2% das participações) e o presencial (39,8% das participações).

Figura 22: Formação e desenvolvimento dos Colaboradores



O ATLANTICO promoveu iniciativas que reforçam tanto a integração de novos Colaboradores como a sensibilização para temas sociais relevantes, nomeadamente:

- **Formação de integração através do 1st Dive**: a inclusão permanente do módulo de Introdução à Sustentabilidade no programa de acolhimento permitiu que os novos Colaboradores tivessem, logo no início do seu percurso, acesso a uma visão estruturada sobre a importância estratégica da sustentabilidade para o Banco. Além deste conteúdo, o 1st Dive constitui o primeiro contacto com a cultura, o propósito, a missão, a visão e os valores do ATLANTICO.
- **Programa de formação “Servir com Excelência e Vender com Sustentabilidade”**: formação dirigida a novos gestores, focada no desenvolvimento de conhecimentos, competências e boas práticas essenciais para garantir a venda de produtos adequados à necessidade e capacidade financeira dos Clientes, por formas a construir relações duradouras e de elevada qualidade com os mesmos. Abrange técnicas de vendas sustentáveis e negociação, fundamentos psicológicos, interactivos e relacionais que influenciam a adesão do Cliente às soluções apresentadas.
- **E-learning “Introdução à Sustentabilidade”**: formação desenvolvida com o objectivo de dar aos Colaboradores uma compreensão abrangente da sustentabilidade no contexto bancário, abordando os pilares ESG. Inclui conteúdos essenciais sobre a política de sustentabilidade do Banco, regulamento, investimento sustentável, produtos financeiros verdes e iniciativas de responsabilidade social.

A formação mantém-se como uma ferramenta estratégica do ATLANTICO, e o seu objectivo é que todos os Colaboradores disponham das competências necessárias para actuar com rigor e excelência. Para isso, as **metas** do Banco definidas para este eixo **são conseguir abranger 100% dos Colaboradores e garantir uma média de 35 horas de formação por pessoa**. Paralelamente, identifica oportunidades para potenciar, capacitar e valorizar um número crescente de talentos, tirando partido de *e-learning*s, formações e *workshops*, que contribuem para solidificar o conhecimento dos Colaboradores e acrescentam valor às direcções.

Em 2025, a grande maioria dos Colaboradores participaram nos processos formais de avaliação de desempenho e de desenvolvimento de carreira. A manutenção de níveis elevados de participação ao longo dos últimos anos demonstra o empenho do ATLANTICO em assegurar que a sua força de trabalho beneficia de um acompanhamento estruturado, reforçando a importância atribuída à gestão de desempenho como pilar da valorização, desenvolvimento e motivação dos Colaboradores, num sector exigente, regulado e altamente competitivo como é o sector bancário.

Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho

No Banco ATLANTICO, são reunidos todos os esforços para garantir um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e alinhado com as melhores práticas nacionais e internacionais. Por isso, todos os seus Colaboradores, actividades e locais de operação estão abrangidos por um **sistema de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)**, assegurando que a prevenção e o bem-estar estão integrados em todas as etapas da sua actividade.

Adicionalmente, a **política de segurança, saúde e higiene do trabalho** define as linhas de actuação e as responsabilidades que sustentam o modelo de gestão adoptado, garantindo a prevenção de acidentes e doenças profissionais e protegendo os Colaboradores, os Clientes e os fornecedores. Mais do que estabelecer requisitos, esta política funciona como um quadro orientador que incentiva práticas responsáveis bem como a adopção de comportamentos seguros, contribuindo para o bem-estar dos Colaboradores e das suas famílias.

Esta abordagem é operacionalizada através do seu **Núcleo de Safety**, criado para cumprir integralmente as exigências legais⁵, incluindo as disposições da nova lei geral do trabalho, e promover de forma transversal as melhores práticas de SST a todos os Colaboradores. O sistema de gestão foi desenvolvido com base em normas e directrizes como princípios estipulados na ISO 45001 e da NR 17, integrando o seu regulamento específico de SST, garantindo uma abordagem alinhada com as melhores práticas do sector.

Através da implementação de um **plano de saúde ocupacional** e de um **plano de manutenção preventiva dos equipamentos**, o Banco procura mitigar riscos significativos associados às suas operações e relações de negócio. Embora reconheça que a actividade principal do seu negócio não apresenta um risco elevado em matéria de SST, o ATLANTICO reforça a abordagem preventiva para identificar perigos, avaliar riscos e implementar medidas eficazes de controlo, através de uma hierarquia de processo, representadas na figura 23.

Esta articulação é assegurada através de um **mapa de riscos**, que identifica claramente as unidades envolvidas e os tipos de intervenção associados a cada tipo de perigo, conforme hierarquia de controlo de riscos apresentada na figura 24.

Além deste processo estruturado, são mantidos **canais para reporte de situações de risco**. Todos os Colaboradores podem comunicar, por email, qualquer situação de perigo à equipa de *Safety*, que procede à avaliação da exposição e determina as medidas a adoptar. Quando necessário, procede-se à retirada temporária das equipas das zonas de risco até que o perigo seja eliminado ou reduzido para níveis aceitáveis.

5. Nomeadamente o Capítulo V, Secção da nova Lei Geral do Trabalho e o estipulado no Artigo 135, alíneas a) e g).

Figura 23: Gestão de SST: prevenção, avaliação e melhoria contínua

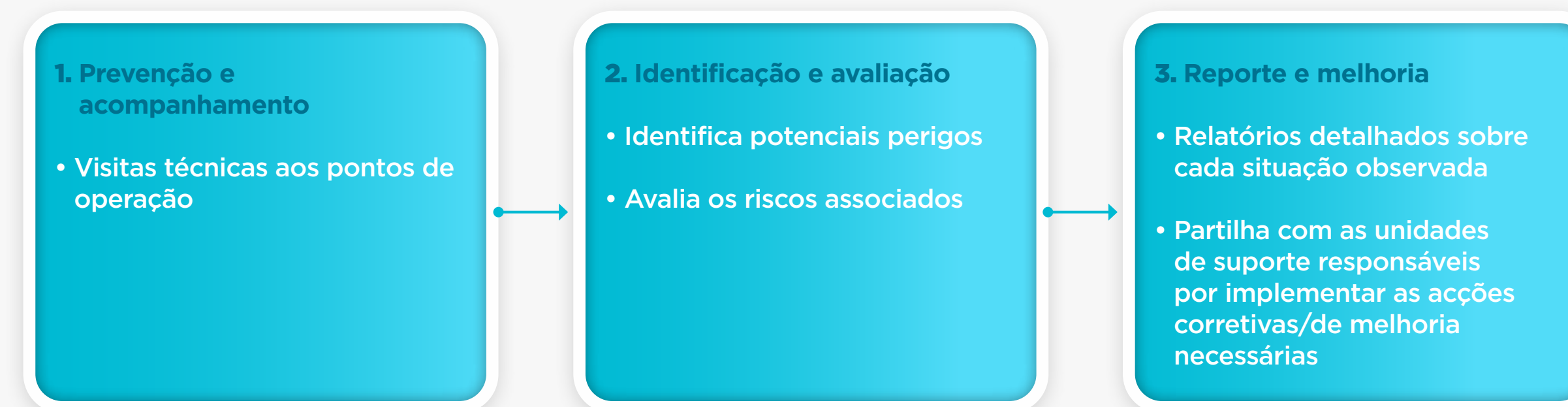
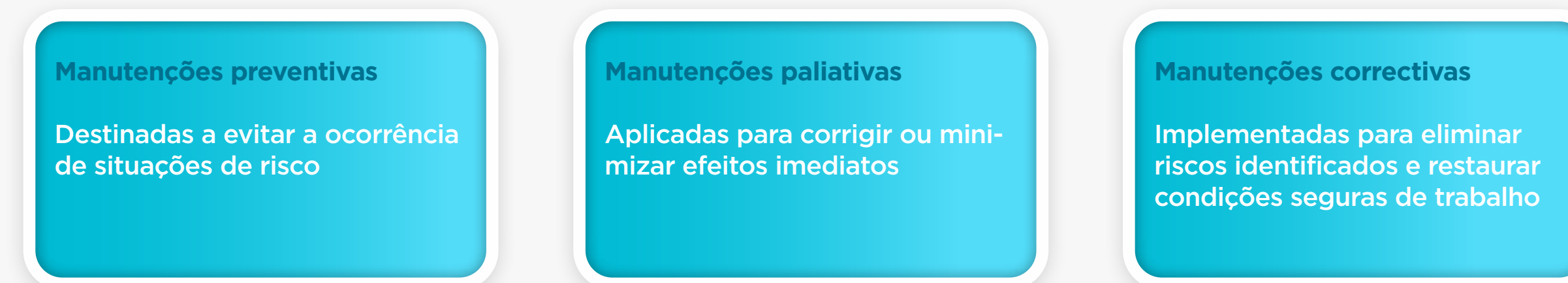


Figura 24: Hierarquia de controlo de riscos



O Banco ATLANTICO promove um ambiente de trabalho seguro e saudável, integrando a prevenção, o bem-estar e as melhores práticas de Segurança e Saúde no Trabalho em todas as suas actividades, para proteger Colaboradores, Clientes e Parceiros

Através destas práticas, é continuamente reforçada a cultura de segurança, garantindo que a identificação de perigos, a avaliação de riscos e a resposta a incidentes são realizadas de forma rigorosa, célere e eficaz, contribuindo para um ambiente de trabalho seguro para todos.

O Banco procedeu ao mapeamento dos potenciais riscos associados à SST e identificou principalmente riscos ergonómicos e de utilização do espaço e infra-estruturas. Em resposta a estes perigos, foram implementadas diversas **acções de controlo preventivas e corretivas, em alinhamento com a hierarquia de mitigação de riscos:**

- Recomendações para o uso de Equipamentos de Protecção Colectiva (EPC), como corrimãos;
- Orientações para a utilização de Equipamentos de Protecção Individual (EPI), como máscaras e luvas;
- Distribuição de placas sinaléticas para manuseamento dos cofres.

Para reforçar a resposta a situações de risco, o Banco implementa um conjunto de formações e videoconferências dirigidas aos seus Colaboradores nos diversos temas pertinentes e onde estes têm a possibilidade de partilhar o seu conhecimento e colocar questões a profissionais certificados.

Seguro de saúde para todos os Colaboradores

Consultório médico no edifício sede

Folheto informativo sobre procedimentos de acidentes de trabalho

“Sabias Que?” regularmente divulgados sobre o tema SST

Figura 25: Formação em Segurança e Saúde no Trabalho

COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

Constituição e capacitação da CPAT, através de formação especializada orientada para as responsabilidades e atribuições do órgão.

FORMAÇÃO DE BRIGADISTAS

Paralelamente, formou Brigadistas distribuídos pelas diversas unidades do Banco, garantindo a existência de equipas preparadas para actuar em situações de emergência, nomeadamente em procedimentos de evacuação, combate a incêndios e prestação de primeiros socorros.

SIMULACROS DE EVACUAÇÃO

Dois simulacros de evacuação no edifício sede, concebidos para testar a eficácia dos planos internos de emergência, avaliar os tempos de resposta e consolidar boas práticas de actuação em cenários críticos.

FORMAÇÃO SOBRE SSHT

No âmbito da integração de novos Colaboradores, encontra-se em curso a planificação de um processo formal de informação e formação sobre Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho (SSHT), assegurando que todos os profissionais iniciam funções com conhecimento adequado das práticas preventivas e dos procedimentos aplicáveis.

PALESTRAS INFORMATIVAS SOBRE SSHT

Palestras abertas à participação dos Colaboradores, proporcionando momentos de sensibilização e actualização sobre temas relevantes da área, contribuindo para o reforço contínuo da sua literacia em matéria de segurança e saúde ocupacional.

No centro da abordagem preventiva adoptada pelo ATLANTICO, está a monitorização dos acidentes de trabalho e a identificação sistemática dos perigos associados às actividades laborais do mesmo.

Durante o ano de 2025, os principais tipos de acidentes registados estiveram relacionados com acidentes rodoviários, prensamento em cofres, tropeções, escorregões e quedas. A identificação destes eventos foi efectuada através de constatação presencial e foi concluído que os perigos que contribuíram para a ocorrência foram a exposição na via pública e em transporte motorizado, a ausência de advertência no acesso a escadas e a falta de sinalização no manuseamento de cofres e máquinas de depósito.

O Banco registou 8 acidentes de trabalho com consequência grave (excluindo mortes), 26 acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, não se tendo verificado qualquer caso mortal, num total de 3 206 016 horas trabalhadas. Os índices representados referem-se aos rácios de ocorrência para Colaboradores.

No período em análise foram identificados dois casos de não conformidade com a legislação aplicável, resultando em advertência à área de *Safety*. Todas as infracções identificadas foram devidamente regularizadas dentro do prazo estabelecido.

Figura 26: Índices de acidentes de trabalho

2,5 Rácio de acidentes de trabalho com consequência grave

8,11 Rácio de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória

0 Óbitos



Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CPAT)

Em 2025, o ATLANTICO concluiu a implementação da CPAT. A Comissão constitui um órgão paritário, integrando representantes dos trabalhadores e da Instituição. Em conformidade com o disposto no Artigo 146 da Secção V da lei geral do trabalho, o ATLANTICO assume a contribuição para a adaptação dos postos, das técnicas e dos ritmos de trabalho à fisiologia humana, a promoção e manutenção do mais elevado grau de bem estar físico e mental dos trabalhadores e o apoio à educação sanitária, incentivando padrões de comportamento alinhados com as normas e regras.

de saúde no trabalho.

O Banco ATLANTICO assume um papel activo na transformação social, integrando a sustentabilidade na sua estratégia para gerar impacto positivo e contribuir para o desenvolvimento sustentável do País

4.2. Transformação Social

A transformação social é um elemento central da cultura do ATLANTICO e está intrinsecamente ligada ao propósito de contribuir para o desenvolvimento sustentável do País. O Banco reconhece que a sua presença no mercado angolano vai além da oferta de serviços, envolvendo também a responsabilidade de gerar impacto positivo na comunidade. Esta relação materializa-se através

da proximidade e a compreensão das necessidades reais das populações e a implementação de iniciativas que promovem bem-estar, inclusão e melhoria das condições de vida. A integração da sustentabilidade na estratégia do Banco manifesta-se na implementação de iniciativas concretas que fortalecem o seu papel enquanto agente activo de transformação.

Figura 27: Iniciativas de transformação social e envolvimento no UN Global Compact

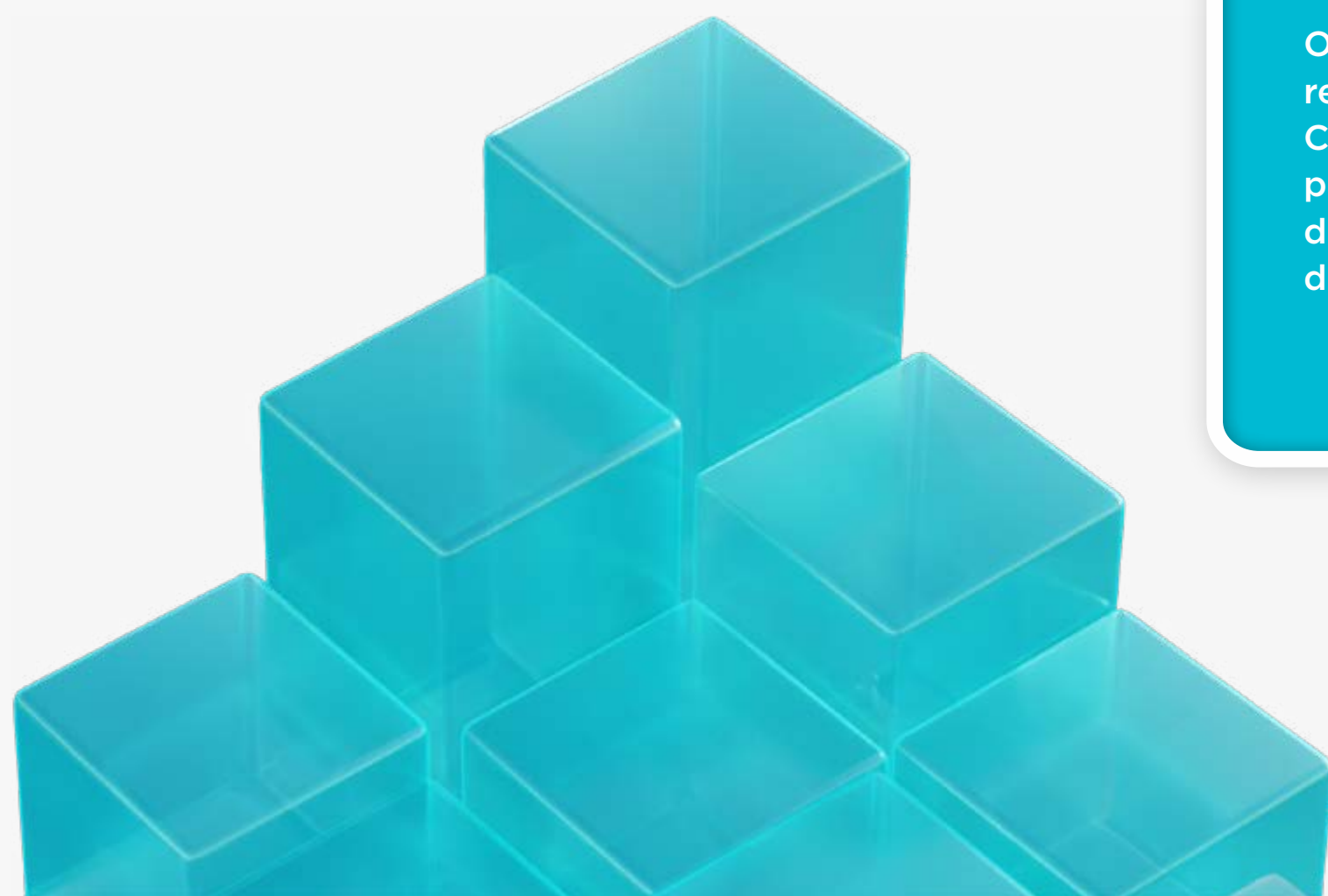
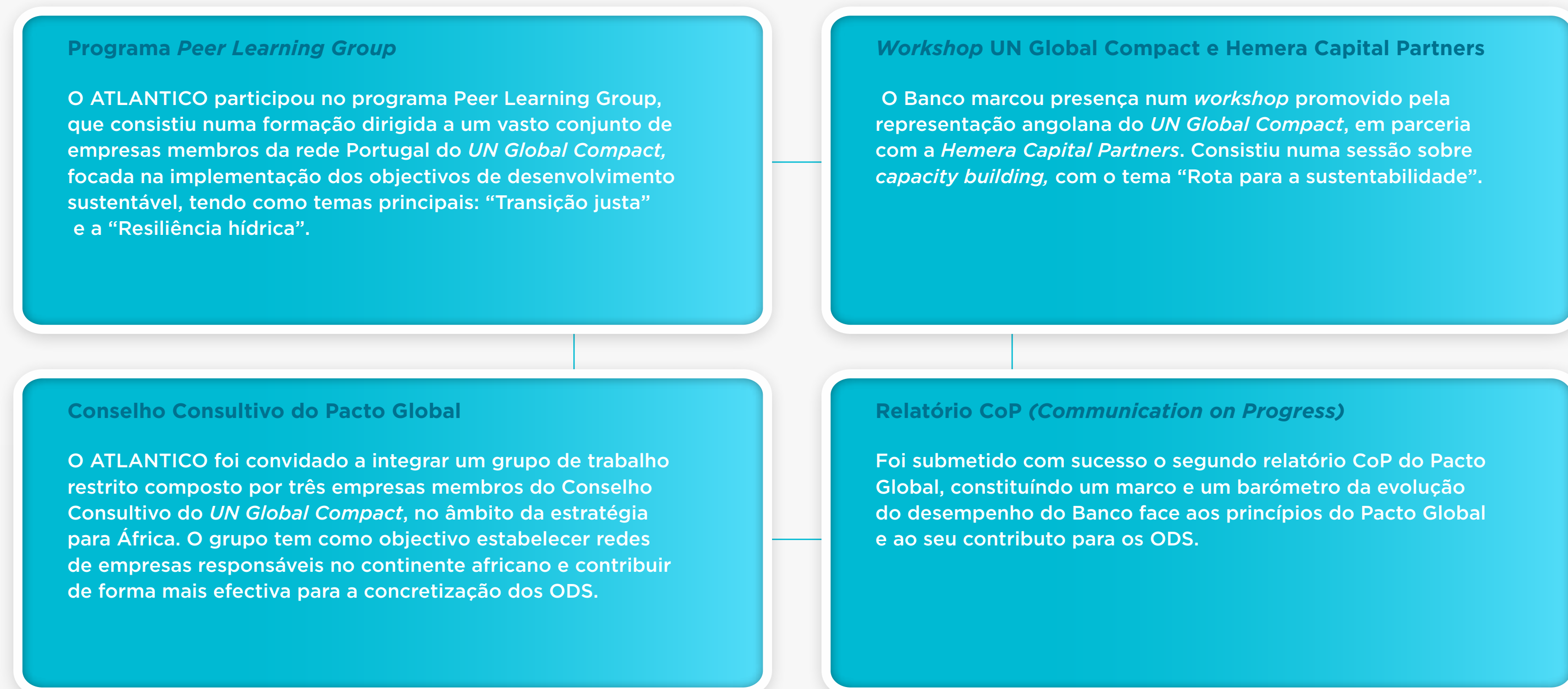


Figura 28: Projectos comunitários com impacto social e alinhamento aos ODS

Lançamento do separador de Sustentabilidade no *website* oficial do Banco, desenvolvido como canal de informação sobre as acções e as iniciativas desenvolvidas no âmbito da estratégia de sustentabilidade do ATLANTICO.

Lançamento da 10.ª edição do artigo de Research de Sustentabilidade "IMPACTO", projecto iniciado no final de 2022, que consiste na produção e publicação de um artigo trimestral com temas relacionados com ESG. A iniciativa visa promover a literacia e o conhecimento das principais temáticas de sustentabilidade.

A integração dos ODS na estratégia e nas práticas do Banco permite orientar as intervenções para áreas de impacto real, garantindo que cada acção contribui para respostas estruturadas aos desafios sociais, económicos e ambientais do País. Neste enquadramento, as acções no âmbito do Pacto Global e do Grupo de Trabalho ESG e Sustentabilidade da ABANC, reflectem essa abordagem. Adicionalmente, o Banco reforçou a sua presença no território através de projectos comunitários que procuram gerar valor social concreto na sociedade angolana.

O Banco integra os Objectivos do Desenvolvimento Sustentável na sua estratégia para gerar impacto social, económico e ambiental concreto, reforçando o seu papel activo no desenvolvimento de Angola

Concurso *Kandengue* Escritor

Segunda participação do ATLANTICO na gala de premiação do concurso *Kandengue* Escritor.

Segunda participação do ATLANTICO na gala de premiação do concurso *Kandengue* Escritor. O concurso, impulsionado pela UNESCO, é um incentivo a estudantes do ensino primário, secundário e médio a explorarem a escrita criativa. Nesta edição, o tema principal foram os 50 anos de independência de Angola. Além de apoiar a premiação, o Banco atribuiu uma formação em literacia financeira, tendo beneficiado cerca de 30 crianças e adolescentes de diferentes províncias.

Impacto do Projecto nos ODS



Crédito *Malembe Malembe*

Programa de crédito sustentável direccionado a pescadores artesanais do Zaire e do Namibe.

O "*Malembe Malembe*" tem como objectivo promover condições favoráveis de financiamento para os pescadores, promover a inclusão financeira, reforçar a sua estabilidade económica e contribuir para o desenvolvimento socioeconómico local.

Impacto do Projecto nos ODS

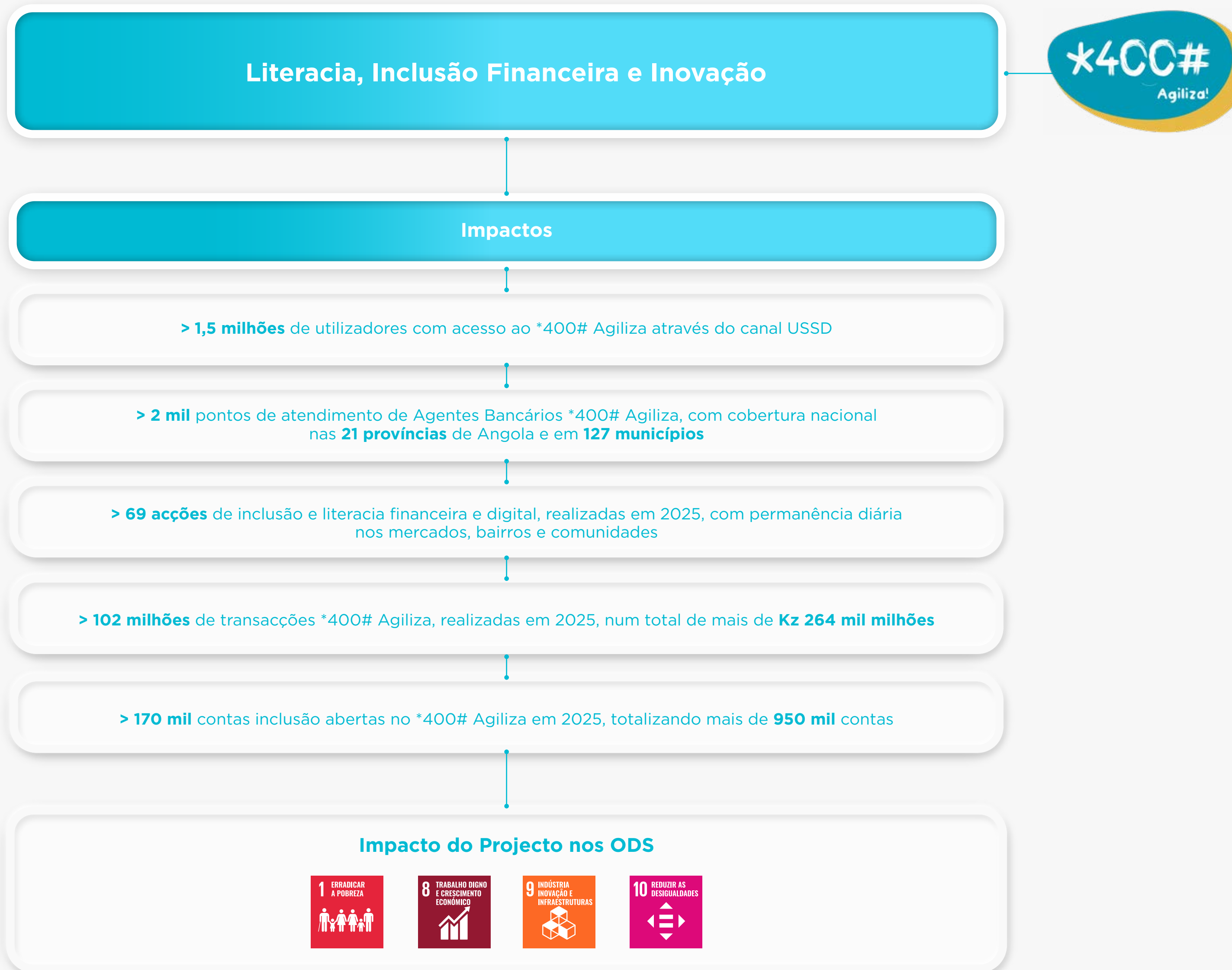




O **projecto *400# Agiliza** actua directamente no domínio da **literacia, inclusão financeira e inovação**, sendo uma ferramenta decisiva para aproximar o sistema financeiro das populações mais vulneráveis. Com presença nas 21 províncias de Angola, dirige se sobretudo a famílias carenciadas que vivem em zonas remotas, onde o acesso a serviços bancários estruturados é inexistente ou insuficiente. O seu impacto estende-se ainda ao contributo para vários ODS, nomeadamente: ODS 1 (Erradicação da Pobreza), ODS 8 (Trabalho Digno e Crescimento Económico), ODS 9 (Indústria, Inovação e Infra-estruturas) e ODS 10 (Redução das Desigualdades). Em 2025, o projecto alcançou + de 1,5 milhões de utilizadores, expandiu a rede de Agentes Bancários e intensificou acções de literacia financeira e digital.

O projecto ***400# Agiliza** promove inclusão e literacia financeira em todo o País, aproximando os serviços bancários das populações mais vulneráveis e gerando impacto social significativo, promovendo mais acesso, mais inclusão, mais desenvolvimento

Figura 29: Projecto *400# Agiliza



No tema da actuação social, o ATLANTICO também tem procurado envolver-se com as camadas mais jovens da sociedade com iniciativas que promovem a aprendizagem, o empreendedorismo e o papel da sustentabilidade no desenvolvimento do País. Entre estas acções destacou-se a participação nos eventos promovidos pelo Instituto Nacional de Apoio às Micro, Pequenas e Médias Empresas (INAPEM), onde o Banco dinamizou uma palestra dedicada ao tema “**A importância da sustentabilidade na formação de jovens profissionais: Empreender com Propósito**”, dirigida a cerca de 120 estudantes universitários do Instituto Superior Politécnico de Tecnologias e Ciências. Da mesma forma, o Banco participou em actividades orientadas para 295 crianças e adolescentes de duas escolas, proporcionando **workshops de literacia financeira e sustentabilidade** no âmbito do dia internacional da educação.

O **voluntariado corporativo** continua a representar uma dimensão essencial da relação do ATLANTICO com a comunidade. Por isso, o Banco continua a promover e a incentivar o envolvimento activo dos seus Colaboradores em iniciativas sociais.

Durante o período em análise, cerca de 500 Colaboradores participaram em acções de voluntariado, traduzindo-se em mais de 1700 horas dedicadas a causas sociais e impactando directamente mais de 1800 beneficiários. Entre as iniciativas desenvolvidas destacou-se a participação na **23.ª Campanha do Banco Alimentar de Angola**, que mobilizou 130 voluntários e que permitiu a recolha de 7700 kg de bens alimentares, bem como o **programa “Partilhamos valores para a vida!”**, através do qual foram realizadas mais de 30 acções e envolvidas cerca de 300 pessoas, resultando na doação de mais de 1000 kg de alimentos. Além destas actividades, o Banco dinamizou também acções no âmbito dos pilares de saúde e bem-estar, desporto e cultura, com um investimento superior a 20 milhões de kwanzas, reforçando o seu papel enquanto agente activo de impacto social em diferentes comunidades.

1 700 Horas de voluntariado

23.ª Campanha do Banco Alimentar de Angola



Programa “Partilhamos Valores para a Vida”





Ambiente

- 5.1. Gestão de energia e emissões
- 5.2. Economia circular
- 5.3. Água

5. Ambiente

A gestão dos temas ambientais assume, hoje, um papel central na forma como o Banco conduz a sua actividade, reconhecendo que a dimensão financeira é inevitavelmente influenciada pelos impactos sobre os recursos naturais. Agir com responsabilidade ambiental tornou-se, por isso, uma prioridade estratégica, indispensável para garantir resiliência, competitividade e criação de valor a longo prazo. Mais do que limitar os seus impactos directos, o Banco procura estimular uma cultura interna orientada para a eficiência no uso da energia e da água, para a redução e gestão adequada de resíduos e para a adopção de práticas mais conscientes em todas as áreas do seu negócio. Esta abordagem reflecte não apenas as prioridades identificadas no processo de materialidade, mas também o compromisso da Instituição em alinhar-se com os desafios ambientais globais e nacionais, contribuindo para um percurso colectivo mais sustentável.

No âmbito do **Plano de Sustentabilidade 2025-2028**, o ATLANTICIO aprovou um conjunto de acções com impacto climático, orientadas para reforçar a eficiência operacional e a gestão de impactos ambientais, nomeadamente:

- Avaliação global das condições dos geradores e da sua eficiência energética;
- Monitorização de indicadores e metas traçadas no combate às alterações climáticas;
- Optimização do processo de gestão de impressão;
- Implementação de um sistema de gestão de resíduos;
- Avaliação global da eficiência hídrica, acompanhada da preparação de um plano de acção.

Em termos de reporte e robustez metodológica, a inventariação das principais fontes de emissão de CO₂ encontra-se implementada no âmbito da elaboração do Relatório de Sustentabilidade, permanecendo ainda, nesta fase, sem verificação independente. Paralelamente, encontra-se prevista a implementação dos princípios de sustentabilidade do sistema financeiro angolano, incluindo, no âmbito do princípio II, a incorporação de indicadores de risco ESG e climáticos no perfil de gestão de riscos do Banco.

5.1. Gestão de energia e emissões

O ATLANTICO reconhece que a eficiência energética e a mitigação das emissões de gases com efeito de estufa (GEE) constituem processos contínuos e estruturantes para o reforço do desempenho ambiental da Organização. Esta abordagem ganha particular relevância num contexto em que o **ODS 13: Acção Climática** é assumido como prioridade pelo Banco, reflectindo-se na definição de objectivos e na progressiva consolidação de práticas de gestão e monitorização do desempenho energético e carbónico. Nesse sentido, o ATLANTICO mantém o compromisso de integrar práticas de eficiência, reduzir progressivamente a intensidade carbónica e promover uma utilização responsável dos recursos, consolidando as bases para uma gestão energética mais sustentável e uma economia angolana mais resiliente.

Iniciativa de redução de GEE

Em alusão ao dia internacional para a conservação dos mangais, o ATLANTICO realizou, pelo segundo ano consecutivo, uma acção de plantação de mangal na Ilha do Mussulo (Luanda), em colaboração com a Otchiva, reforçando a sensibilização ambiental junto das comunidades envolvidas. A intervenção em mangais é especialmente relevante do ponto de vista ambiental e climático, por combinar benefícios de mitigação, através do armazenamento de carbono em ecossistemas costeiros (**carbono azul**), com benefícios de adaptação, ao reforçar a função de barreira natural e a estabilidade ecológica das zonas costeiras.

A plantação de mangais é uma acção concreta e eficaz de combate às alterações climáticas, que alia a redução de emissões de GEE, através do armazenamento de “carbono azul”, ao reforço da resiliência costeira e da consciencialização ambiental das comunidades locais

Figura 30: Acção de plantação de mangal na Ilha de Mussulo



Consumo de energia

Apesar dos avanços alcançados nos últimos anos, a eficiência energética mantém-se como uma prioridade estratégica, face a um contexto nacional ainda marcado por limitações de infra-estruturas e por variações na estabilidade do fornecimento, suscetíveis de impactar a continuidade operacional. Estes factores reforçam a importância de uma monitorização e gestão cuidada do consumo energético que permita ao ATLANTICO assegurar operações mais eficientes, antecipar necessidades e fortalecer a resiliência operacional. Em 2025, o consumo energético do ATLANTICO resultou essencialmente de duas fontes¹:

- Electricidade adquirida, fornecida pela rede pública nacional, e utilizada de forma predominante nas instalações do Banco;
- Geradores (gasóleo): decorre, maioritariamente, da necessidade de assegurar a continuidade do fornecimento de electricidade nos balcões e restantes pontos de atendimento do Banco, não apenas em zonas rurais, mas também em centros urbanos, onde os geradores funcionam como solução de contingência em situações de falhas ou restrições ocasionais no fornecimento da rede pública;
- Frota interna automóvel (gasóleo e gasolina): consumo de combustível destinado à mobilidade operacional, associado às deslocações e actividades de suporte ao funcionamento do Banco.

Tabela 6: Consumo de energia do ATLANTICO

	2025	2024 ²
Geradores	21 149,9	9 804,7
Frota interna (gasóleo)	1 082,5	859
Frota interna (gasolina)	5 456,1	4 761,5
Electricidade	6 709,6	7 179,9
Consumo total de energia	34 398,1	22 605,1
Intensidade Energética (GJ/Colaborador)	22,6	14,9

1. Considera-se que a totalidade do consumo apresentado corresponde a fontes não renováveis. Desta forma, não é apresentada segregação entre combustíveis de origem renovável e não renovável, por não existir consumo de fontes renováveis no período em análise.

2. Os dados referentes a 2024 foram recalculados e podem divergir face aos valores apresentados no reporte anterior, em resultado da evolução do nível de maturidade dos processos de monitorização, cálculo e análise dos indicadores. Estas alterações poderão igualmente verificar-se noutros indicadores apresentados neste capítulo.

Entre 2024 e 2025, o ATLANTICO registou um aumento significativo do consumo total de energia (+52,2%). Este acréscimo reflecte-se, igualmente, na intensidade energética, que evoluiu de 14,9 para 22,6 GJ por Colaborador, evidenciando um maior consumo de energia por unidade de recurso humano ao longo do período. Apesar do crescimento do número de Colaboradores, o aumento da intensidade energética indica que a evolução do consumo foi superior ao crescimento da estrutura, reforçando a importância de uma monitorização contínua da eficiência energética.

A análise da estrutura do consumo energético revela uma alteração relevante no mix de fontes, com um reforço do peso dos geradores, que passaram a representar 61,5% do consumo total em 2025 (2024: 43,4%), e uma redução da participação relativa da electricidade, de 31,8% para 19,5%. Esta evolução está associada ao aumento das situações de indisponibilidade de energia da rede pública e ao crescimento do número de pontos de atendimento autónomo (24/7), o que implicou um maior número de horas de funcionamento dos geradores, que asseguram, em geral, o suporte energético destas operações.

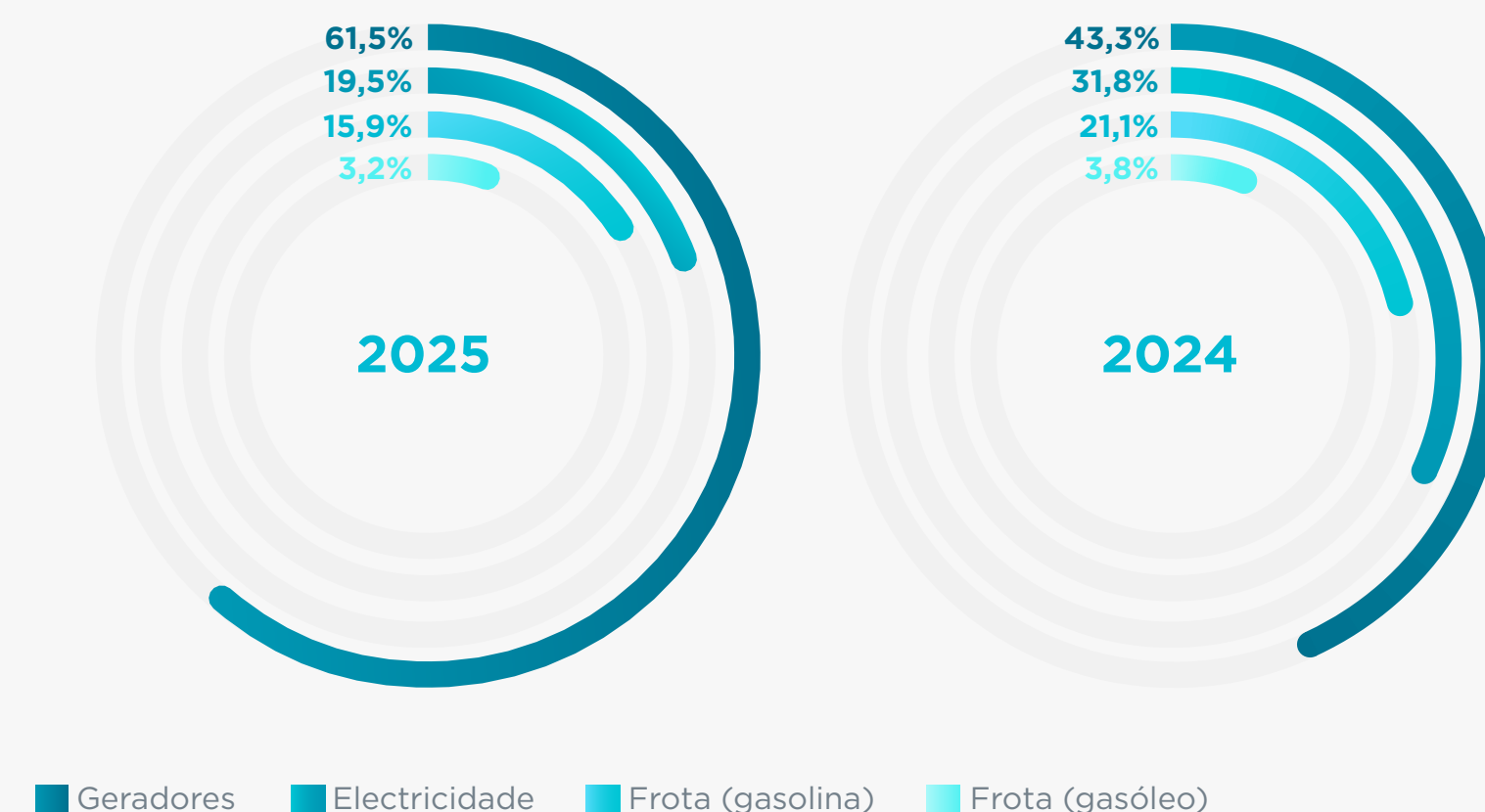
Âmbito 1 – Emissões directas

As emissões directas de gases com efeito de estufa correspondem exclusivamente ao consumo de combustíveis fósseis em geradores e frota automóvel, reflectindo os impactos que resultam da sua operação diária e de actividades essenciais ao funcionamento da organização. De forma global, os resultados reforçam a importância da monitorização contínua dos consumos e da implementação de medidas de eficiência.

Tabela 7: Emissões totais de âmbito 1

	2025	2024
Equipamentos estacionários Geradores (Gasóleo)	1 466,9	680,0
Frota interna (gasóleo)	75,1	59,6
Equipamentos móveis Frota interna (gasolina)	343,0	299,3
Emissões totais âmbito 1	1 884,9	1 038,9

Figura 31: Evolução da estrutura do consumo energético



A análise das emissões directas (âmbito 1) evidencia um aumento significativo em 2025, superior a 800 tCO₂e (+81,4% face a 2024). Esta variação é explicada, maioritariamente, pelo aumento das emissões associadas aos geradores a gasóleo, que passaram de 680,0 para 1.466,9 tCO₂e (+115,7%), reforçando o seu peso no total do Âmbito 1 (de 65,5% em 2024 para 77,8%). Em paralelo, as emissões da frota interna registaram um crescimento moderado (+16,5%), com aumentos tanto em gasóleo como em gasolina. Os resultados reforçam a importância de monitorização contínua e implementação de medidas de gestão orientadas para a redução progressiva das emissões, nomeadamente através da optimização da utilização de geradores e da eficiência operacional dos consumos de combustível.

A gestão ambiental é uma prioridade estratégica do Banco, essencial para a criação de valor sustentável, resiliência e competitividade a longo prazo, através da integração de práticas responsáveis em toda a sua actividade

Âmbito 2 — Emissões indirectas (método *market-base*)

O ATLANTICO mantém o método *market-based* como abordagem de cálculo, por reflectir o perfil efectivo da electricidade adquirida no mercado. Em 2025, registou-se uma redução do consumo de electricidade e das emissões associadas de Âmbito 2 (-6,5%). Esta evolução traduz o contributo para a progressiva descarbonização da operação e reforça o compromisso da organização com práticas alinhadas com a mitigação das alterações climáticas, reflectindo, simultaneamente, o impacto das condições de fornecimento energético e das melhorias na eficiência do consumo eléctrico.

Total das emissões de GEE do ATLANTICO

Após a análise do consumo energético e da distribuição das emissões directas e indirectas, torna-se relevante observar a forma como estes contributos se traduzem no desempenho total da organização, bem como na intensidade das emissões por Colaborador, com o objectivo de compreender a evolução global da pegada carbónica do ATLANTICO.

Figura 32: Emissões âmbito 2 (tCO₂e)

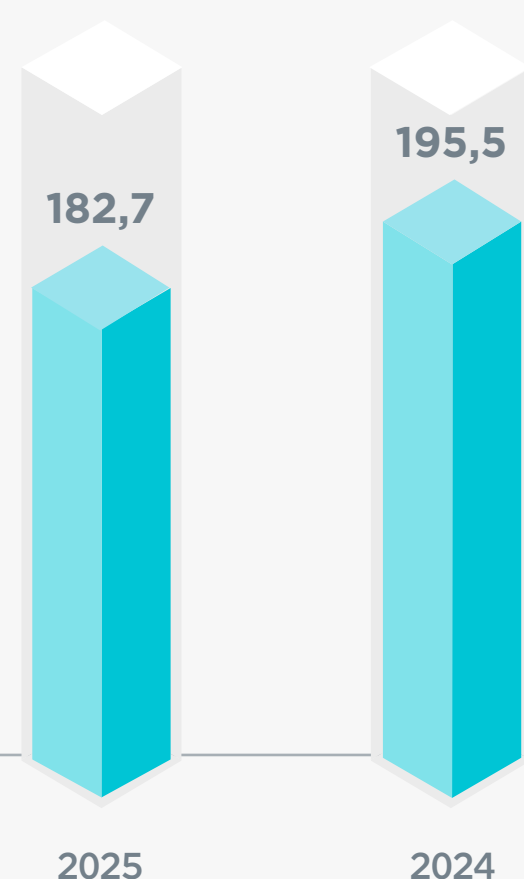


Tabela 8: Emissões GEE totais (tCO₂e) do ATLANTICO e intensidade carbónica

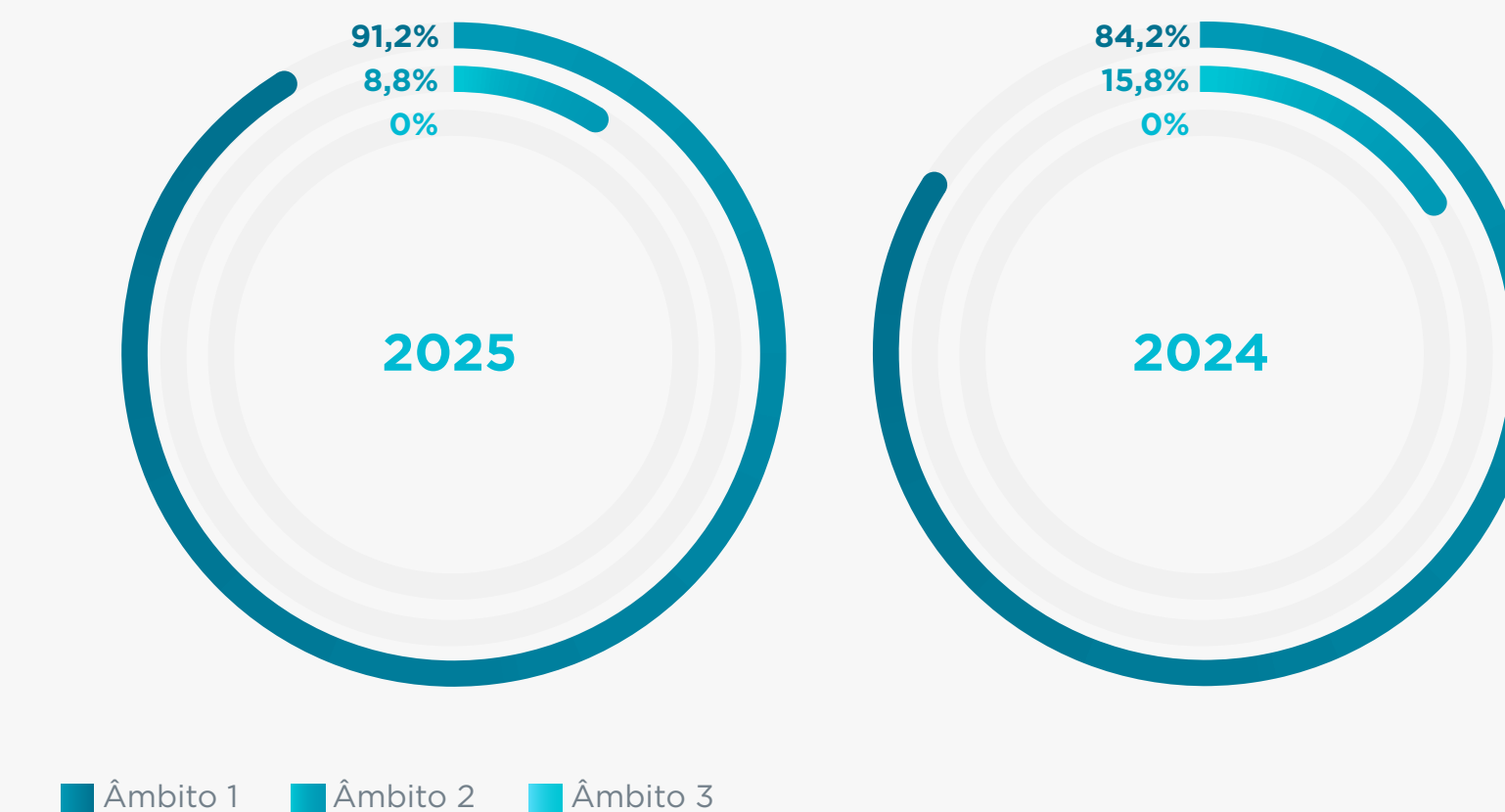
	2025	2024	Variação
Emissões totais âmbito 1	1 884,9	1 038,9	↑
Emissões totais âmbito 2	1 82,7	195,5	↓
Emissões totais de GEE (âmbito 1 + âmbito 2)	2 067,6	1 234,4	↑
Rácio de intensidade de emissões GEE (tCO₂/Colaborador)	1,36	0,81	↑

No período em análise, as emissões totais de GEE do ATLANTICO (Âmbito 1 + Âmbito 2) registaram um aumento global expressivo de 67,5%. Este aumento, em conjunto com o acréscimo residual do número de Colaboradores, reflecte-se no aumento do rácio de intensidade carbónica (+66,8% face a 2024). Em termos de representatividade, verifica-se que o Âmbito 1 reforçou o seu peso relativo no total de emissões de GEE, passando agora a representar mais de 90%. Esta mudança reforça a importância da gestão eficiente das fontes directas.

Esta evolução é coerente com a realidade nacional, em que as oscilações na estabilidade de fornecimento de energia eléctrica resultam directamente no recurso a fontes alternativas e, por consequência, um aumento das emissões.

O ATLANTICO reforça o compromisso com a monitorização rigorosa da sua pegada energética e carbónica, consciente de que a eficiência e a descarbonização são processos graduais, influenciados tanto por factores internos como pelo contexto energético nacional. O Banco compromete-se a identificar oportunidades de optimização, a melhorar continuamente a qualidade dos seus dados operacionais e a evoluir na sua abordagem à gestão energética, alinhando-se com o ODS 13 e com as melhores práticas do sector financeiro.

Figura 33: Representatividade das emissões de GEE por âmbito por ano



A redução do consumo de electricidade em 2025 levou a uma diminuição das emissões de Âmbito 2, reflectindo a melhoria da eficiência energética e o compromisso do ATLANTICO com a descarbonização e a mitigação das alterações climáticas.

5.2. Economia circular

A economia circular assume um papel cada vez mais relevante no sector financeiro angolano, particularmente num contexto nacional onde os desafios associados à gestão de resíduos são significativos. Impulsionada pela necessidade de reduzir consumos, minimizar desperdícios e promover um uso mais eficiente dos recursos, a economia circular representa oportunidades claras para o ATLANTICO, nomeadamente:

Figura 34: Oportunidades que resultam da adopção responsável de medidas de economia circular

Reforço do posicionamento como agente activo na preservação ambiental.

Estabelecimento de padrões de referência de transparência e responsabilidade socio-ambiental no sector financeiro angolano.

Contribuição para a redução da deposição de resíduos em lixeiras a céu aberto, com impactos positivos na saúde pública e no ambiente.

Ganho económico decorrente da redução de consumos e da valorização de materiais.

Estes elementos reforçam a relevância estratégica da economia circular, tanto na perspectiva de gestão de riscos como na geração de valor económico e ambiental. No ATLANTICO, a transição de um modelo linear para um modelo circular implica actuar de forma integrada na gestão responsável de materiais, na redução e valorização de resíduos e na promoção de sistemas que prolonguem o ciclo de vida dos recursos.

Gestão responsável de materiais e eficiência no uso de recursos

Em 2025, verificou-se uma **diminuição expressiva no consumo de papel**, com uma redução de quase oito mil resmas face a 2024 (-74,5%), o que corresponde a uma descida de 5,3 milhões de folhas para aproximadamente 1,3 milhões de folhas no período em análise. Esta evolução reflecte o impacto das iniciativas de digitalização de processos e de racionalização documental, bem como a crescente integração de práticas de trabalho mais eficientes e sustentáveis no quotidiano das equipas do Banco.

A redução alcançada demonstra que a gestão responsável de materiais não só contribui para a eficiência operacional, como reforça o compromisso do Banco com a diminuição da sua pegada ambiental e com a utilização criteriosa dos recursos.

Em paralelo, registou-se uma **expansão significativa na utilização de materiais reciclados**, consolidando o compromisso do Banco com a substituição progressiva de matérias-primas virgens por alternativas de menor impacto ambiental. Após um ano piloto, em 2024, o ATLANTICO avançou para uma fase de massificação na utilização de cartões de plástico reciclado, emitindo 380 000 unidades em 2025, face às 28 200 distribuídas no ano anterior. Esta evolução representa um marco relevante para a circularidade dos materiais críticos da operação, reduzindo a necessidade de produção de plástico novo e contribuindo para a diminuição da pegada ambiental associada a este tipo de produto. Além disso, acompanha uma tendência crescente no sector financeiro, onde a adopção de materiais reprocessados se afirma como uma oportunidade concreta de inovação sustentável e de reforço do desempenho ambiental das organizações.

Figura 35: Consumo de resmas de papel

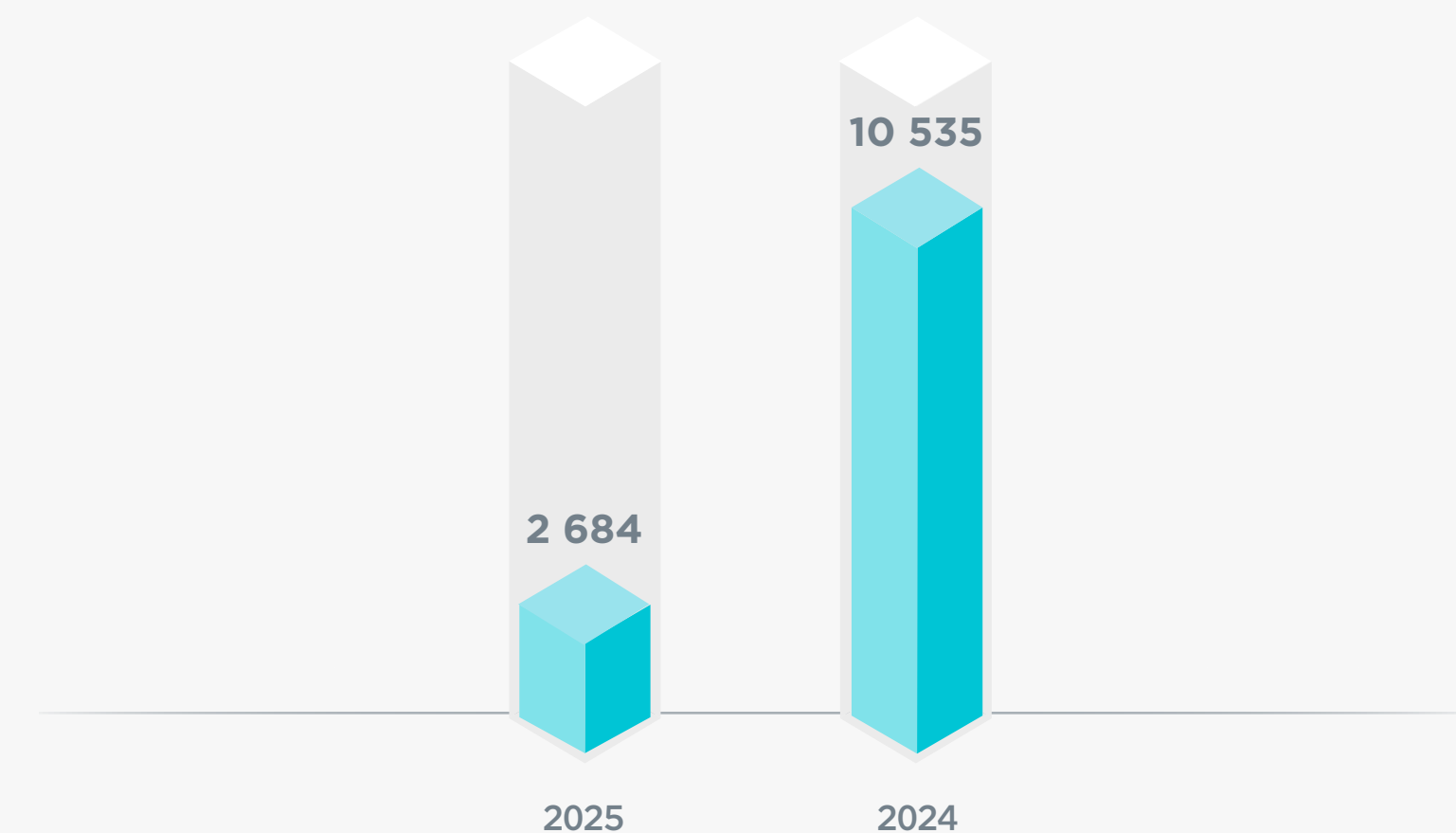
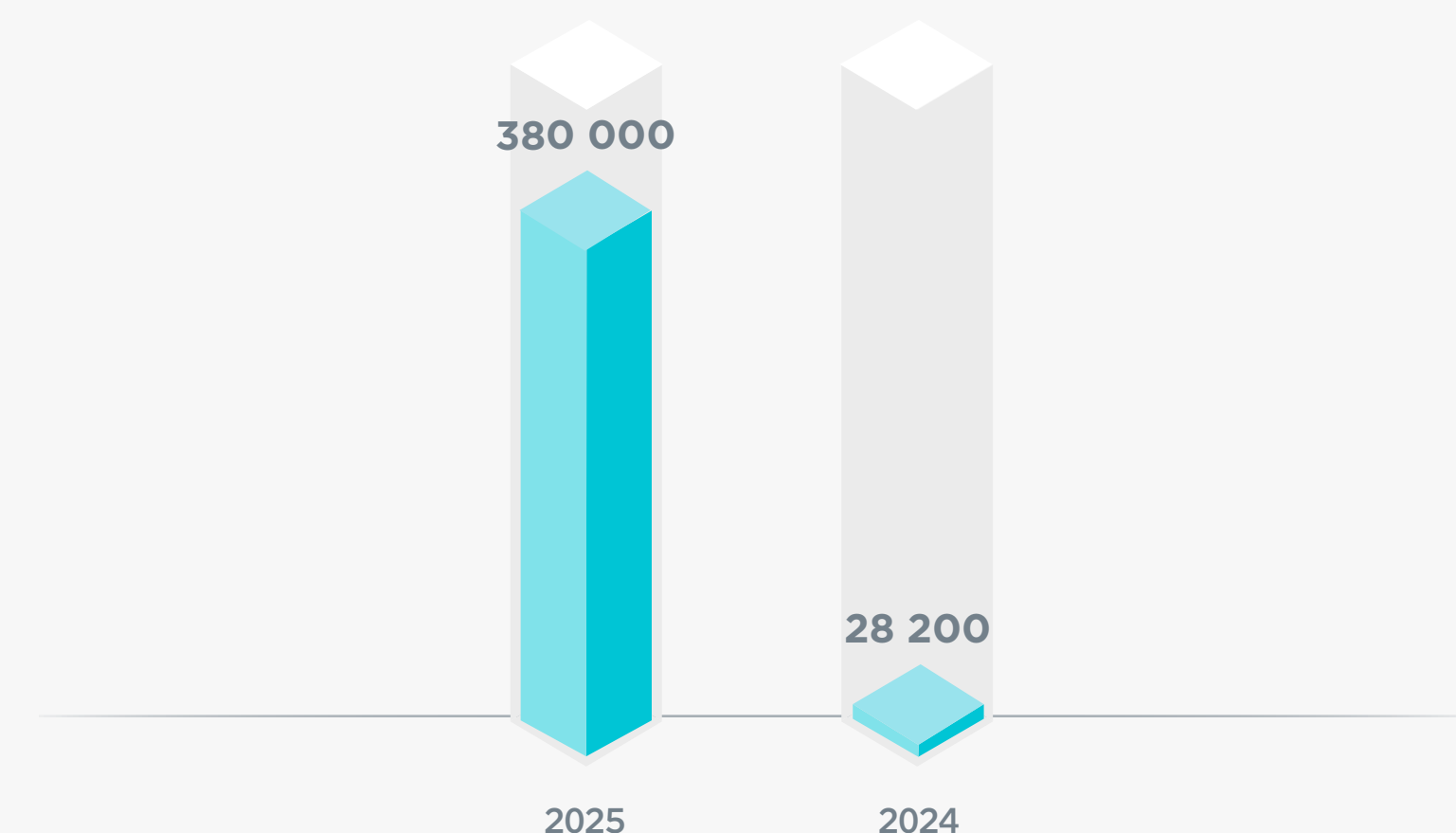


Figura 36: Número de cartões de plástico reciclado



Gestão de resíduos: prevenção, redução, segregação e valorização

O ATLANTICO tem vindo a consolidar uma abordagem estruturada à gestão de resíduos, reforçando mecanismos que permitem prevenir a produção de resíduos, aumentar a segregação na origem e garantir o encaminhamento responsável dos diferentes fluxos gerados pela operação. A Instituição tem privilegiado medidas que promovem a circularidade dos materiais e que asseguram um tratamento ambientalmente adequado dos resíduos, alinhadas com as melhores práticas e com as exigências regulatórias aplicáveis. Entre as principais medidas implementadas destacam-se:

- **Reforço de práticas internas de sensibilização**, incentivando o correcto descarte e a **redução de materiais descartáveis** (quer na Instituição quer na adaptação no seio familiar);
- **Reciclagem dos cartões ATM e VISA**, promovida internamente e junto de parceiros e fornecedores, consolidando um estímulo contínuo da redução de material descartável/plástico interno e uma **cultura de circularidade**;
- **Implementação de circuitos de recolha e encaminhamento de consumíveis de impressão**, assegurando que são correctamente armazenados e entregues a operadores licenciados. **Reutilização das embalagens** dos novos consumíveis como contentores temporários até ao seu tratamento adequado.

Segregação, recolha e valorização de resíduos não perigosos

Em 2025, o Banco reforçou o sistema de segregação e encaminhamento de resíduos não perigosos em 102 agências do Banco Millennium Atlântico, garantindo maior rastreabilidade e conformidade no tratamento destes fluxos. A separação sistemática de papel, cartão, plástico e metal permitiu aumentar a taxa de valorização e assegurar que os resíduos recolhidos são encaminhados para operadores devidamente licenciados. A implementação destas medidas permitiu atingir **6 957,24 kg de resíduos não perigosos integralmente valorizados, gerando um retorno financeiro de 309 330,22 de kwanzas**, evidenciando o potencial económico associado à valorização de materiais e ao funcionamento adequado das cadeias de reciclagem.

3. NARISREC (empresa certificada pela ANPG, ANR e INAPEM, para o tratamento de resíduos eléctricos e electrónicos)

4. Quando um equipamento é reciclado/desmantelado: metais e componentes valiosos são recuperados (alumínio, cobre, ferro, terras raras, etc.). Estes materiais substituem a extracção mineira e a produção industrial, processos altamente intensivos em energia e emissões. Portanto, cada quilograma de material recuperado evita uma certa quantidade de CO₂ equivalente que seria emitida na produção de um quilograma de material novo.

Complementarmente, o Banco assegurou a **destruição e reciclagem de 1 683 caixas de arquivo morto**, garantindo que o papel destruído foi encaminhado para reciclagem industrial e transformado em novos produtos, como papel higiénico, lenços de papel, caixas de ovos e embalagens de papelão, prolongando assim o ciclo de vida deste material.

Reaproveitamento de Resíduos electrónicos e equipamentos obsoletos

A gestão de materiais e resíduos comporta riscos operacionais, regulatórios e reputacionais que o Banco acompanha de forma sistemática. Entre os riscos mais relevantes, destaca-se a possibilidade de sanções legais associadas ao incumprimento de normas ambientais, no que diz respeito ao tratamento e encaminhamento adequado de fluxos sensíveis, como resíduos electrónicos ou perigosos. Com o objectivo de garantir uma gestão ambientalmente responsável dos resíduos electrónicos gerados pelas suas operações, o ATLANTICO implementa um processo estruturado de encaminhamento de equipamentos obsoletos para entidades certificadas. Esta abordagem assegura que computadores, periféricos e dispositivos móveis em fim de vida sejam tratados de forma segura e sustentável, evitando deposição inadequada e permitindo o reaproveitamento de materiais valiosos. Em 2025, foram entregues a uma entidade especializada³ **2 389 equipamentos eléctricos e electrónicos obsoletos**, destinados a serem triados, categorizados e posteriormente desmantelados, até à geração de matéria-prima. Deste processo resultaram **10 200 kg de materiais recuperados e uma redução estimada superior a 1 371 kg de CO₂**⁴, reflectindo o benefício ambiental associado ao reaproveitamento de metais e componentes, em detrimento da produção de matérias-primas virgens. Este procedimento cumpre integralmente as normas e regulamentos legais aplicáveis e contribui para prolongar o ciclo de vida dos componentes, reduzindo a necessidade de extracção de recursos naturais e contribuindo para a gestão sustentável de recursos.

Iniciativa de recolha e encaminhamento de resíduos

No Dia Mundial da Limpeza (20 de Setembro), o ATLANTICO associou-se à iniciativa World CleanUp Day, promovida pela Nação Verde, um programa global de acção social que visa combater o problema dos resíduos sólidos. A acção principal decorreu na Praia da Savana, em Luanda, tendo igualmente sido desenvolvidas iniciativas de limpeza urbana e acções de sensibilização ambiental nas demais províncias do País. Num contexto em que os resíduos sólidos e os detritos marinhos representam um desafio ambiental crescente, estas acções contribuem para reduzir a pressão sobre os ecossistemas urbanos e costeiros e para consolidar práticas de cidadania ambiental.

A participação em iniciativas de limpeza e sensibilização ambiental reforça a abordagem de economia circular do ATLANTICO, ao incentivar comportamentos de

redução, recolha e correcta gestão de resíduos, com foco na prevenção da poluição e na valorização de materiais sempre que possível. Além do impacto directo na remoção de resíduos do espaço público, estas acções têm um efeito estruturante por promoverem literacia ambiental e mobilização colectiva, essenciais para o progresso da circularidade.

Figura 37: Acção de limpeza e sensibilização ambiental World CleanUp Day





Caminho Futuro na Economia Circular

Os resultados alcançados em 2025 demonstram uma consolidação clara de implementação de princípios e processos de economia circular no ATLANTICO, refletindo uma gestão mais estruturada dos materiais e dos resíduos ao longo da operação. Esta evolução demonstra uma maturidade crescente do Banco, evidenciada por iniciativas que equilibram eficiência, inovação e responsabilidade ambiental.

O ATLANTICO encontra-se a consolidar os alicerces de um modelo de economia circular mais robusto, que integrará mecanismos de planeamento, monitorização e melhoria contínua. Estas iniciativas permitirão ao Banco aprofundar a sua contribuição para a circularidade dos materiais e para a mitigação dos impactos ambientais, consolidando o seu papel como referência na adopção de práticas sustentáveis no sector financeiro angolano. Entre as prioridades identificadas para os próximos anos, destacam-se:

Tabela 9: Medidas de economia circular e status de implementação

Desenvolver e implementar um Plano de Gestão de Resíduos, estruturando responsabilidades, processos e metas aplicáveis a todos os fluxos do Banco.	●
Promover uma abordagem integrada ao sistema de recolha, valorização e correcto descarte de resíduos, maximizando os benefícios ambientais, reputacionais e económicos do SGR.	●
Expandir os ecopontos e sistemas de segregação para todas as unidades do ATLANTICO, garantindo práticas homogéneas de separação na origem.	●
Reduzir progressivamente o consumo de papel, alavancando a estratégia de digitalização e práticas internas mais eficientes.	●
Aumentar a proporção de materiais reciclados utilizados, reduzindo a dependência de matérias-primas virgens, nomeadamente através da continuidade da reciclagem dos cartões ATM e VISA.	●
Aprofundar a gestão responsável de equipamentos obsoletos, incluindo TPA e electrónica diversa, assegurando o seu encaminhamento para operadores certificados e a maximização dos benefícios ambientais associados ao processo.	●
Melhorar a capacidade de recolha e reporte de dados assim como a valorização, especialmente no que se refere a resíduos perigosos gerados pela Instituição, como tinteiros, óleos hidráulicos e filtros provenientes dos geradores e da frota.	●
Integrar, gradualmente, indicadores e métricas de economia circular no modelo de gestão e reporte anual, em alinhamento com as melhores práticas internacionais e com os compromissos ambientais do Banco	●
Consolidar mecanismos de monitorização e definir metas quantitativas, permitindo avaliar a evolução da performance e identificar oportunidades de melhoria	●
Reforçar a vertente educativa, de capacitação e de sensibilização interna, valorizando o papel dos Colaboradores na redução do desperdício, no uso eficiente dos recursos e na adopção de boas práticas ambientais no contexto profissional e familiar.	●
Promover uma relação activa com parceiros e fornecedores, incentivando práticas alinhadas com os princípios da economia circular ao longo da cadeia de valor.	●

● Por iniciar ● Em curso ● Aumentar abrangência da iniciativa

Em 2025, o ATLANTICO consolidou a implementação da economia circular, demonstrando maturidade na gestão de materiais e resíduos e reforçando o seu compromisso em evoluir para um modelo mais robusto, contínuo e de referência no sector financeiro angolano



5.3. Água

Num País onde a disponibilidade e estabilidade do abastecimento hídrico continuam a representar desafios relevantes, assegurar um consumo controlado, fontes de fornecimento seguras e práticas adequadas de descarga constitui um compromisso essencial para o ATLANTICO. A gestão responsável da água mantém-se como um dos pilares ambientais da Instituição e um contributo directo para o **ODS 6 - Água Potável e Saneamento**, cujo cumprimento orienta a actuação do Banco na utilização eficiente dos recursos, na protecção da saúde dos utilizadores e na garantia de conformidade em todas as etapas do ciclo hídrico.

A utilização de água nas instalações do Banco manteve um enquadramento operacional estável, assente em fontes de abastecimento diversificadas. O edifício-sede e a maioria dos pontos de atendimento são supridos pela rede pública (EPAL), enquanto 22 estruturas continuam dependentes de abastecimento por cisterna, encontrando-se em curso o respectivo processo de ligação à rede. Esta combinação garante continuidade operacional em todas as localizações, mesmo naquelas onde o sistema público ainda não assegura cobertura integral.

A monitorização regular do consumo total de água⁵ e da intensidade hídrica permite avaliar padrões de utilização, identificar eventuais variações ao longo do tempo e garantir a continuidade dos serviços e a utilização responsável da água em todas as unidades do ATLANTICO.

5. Uma vez que não são monitorizadas descargas de água, considera-se que o consumo corresponde ao total de água captada.

6. Os indicadores de 2024 poderão apresentar ligeiras diferenças metodológicas face a 2025; esta situação não se repetirá, dado que em 2025 foram implementados mecanismos de captura e padronização de cálculo mais consistentes.

Tabela 10: Monitorização anual do consumo de água no ATLANTICO

	2025	2024 ⁶	Variação
Consumo Rede pública - EPAL - (L)	355 195,3	821 113,6	↓
Consumo de água alternativa (L)	589 660,3	273 354,3	↑
Consumo total de água (m³)	944,9	1 094,5	↓
Intensidade hídrica (L/Colaborador)	620,4	721,5	↓

Em 2025, o consumo total de água diminuiu 13,7% face a 2024, reflectindo, sobretudo, factores operacionais. A redução expressiva no consumo de água proveniente da rede pública foi, parcialmente, compensada por um aumento do consumo de água alternativa (cisternas), resultando, assim, numa diminuição do consumo total e da intensidade hídrica no período em análise.

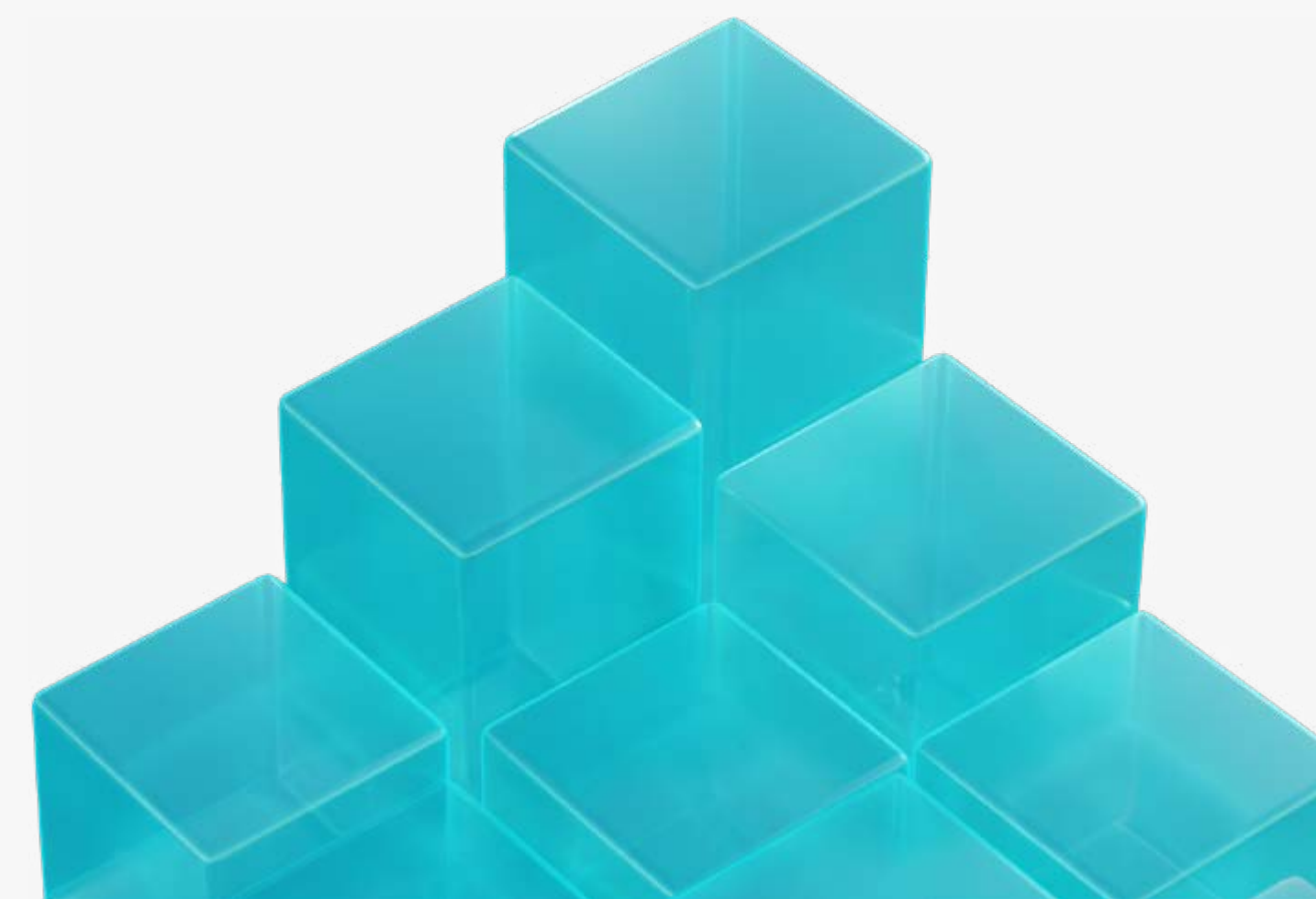
No que respeita ao uso interno, a água é utilizada exclusivamente em actividades operacionais e de apoio, como limpeza, higienização e funcionamento das instalações. Para **consumo humano**, o Banco mantém a utilização

de água engarrafada proveniente de fornecedores autorizados, assegurando padrões consistentes de qualidade, segurança e higiene em todos os pontos de utilização.

Relativamente ao descarte, as águas residuais continuam a ser encaminhadas para fossas com remoção por sucção ou para a rede pública de esgotos, em função da infra-estrutura existente em cada instalação. Esta prática permanece alinhada com os requisitos legais aplicáveis e contribui para uma gestão adequada dos efluentes, salvaguardando a segurança dos utilizadores e a protecção do meio envolvente.

Embora, em 2025, não tenham sido implementadas novas iniciativas específicas de eficiência hídrica, o ATLANTICO manteve o foco no reforço gradual da sua abordagem de gestão hídrica. Para um futuro próximo, está prevista a realização de uma **avaliação de eficiência hídrica**, a partir da qual será preparado um **plano de acção**, com medidas e metas a definir e a reportar nos exercícios subsequentes. Esta evolução consolidar a monitorização e identificar oportunidades de melhoria, reforçando a robustez da gestão do recurso.

A gestão responsável da água é um pilar ambiental fundamental do ATLANTICO, assegurando o uso eficiente dos recursos hídricos, a protecção da saúde e o contributo para o ODS 6, num contexto nacional de desafios no abastecimento de água



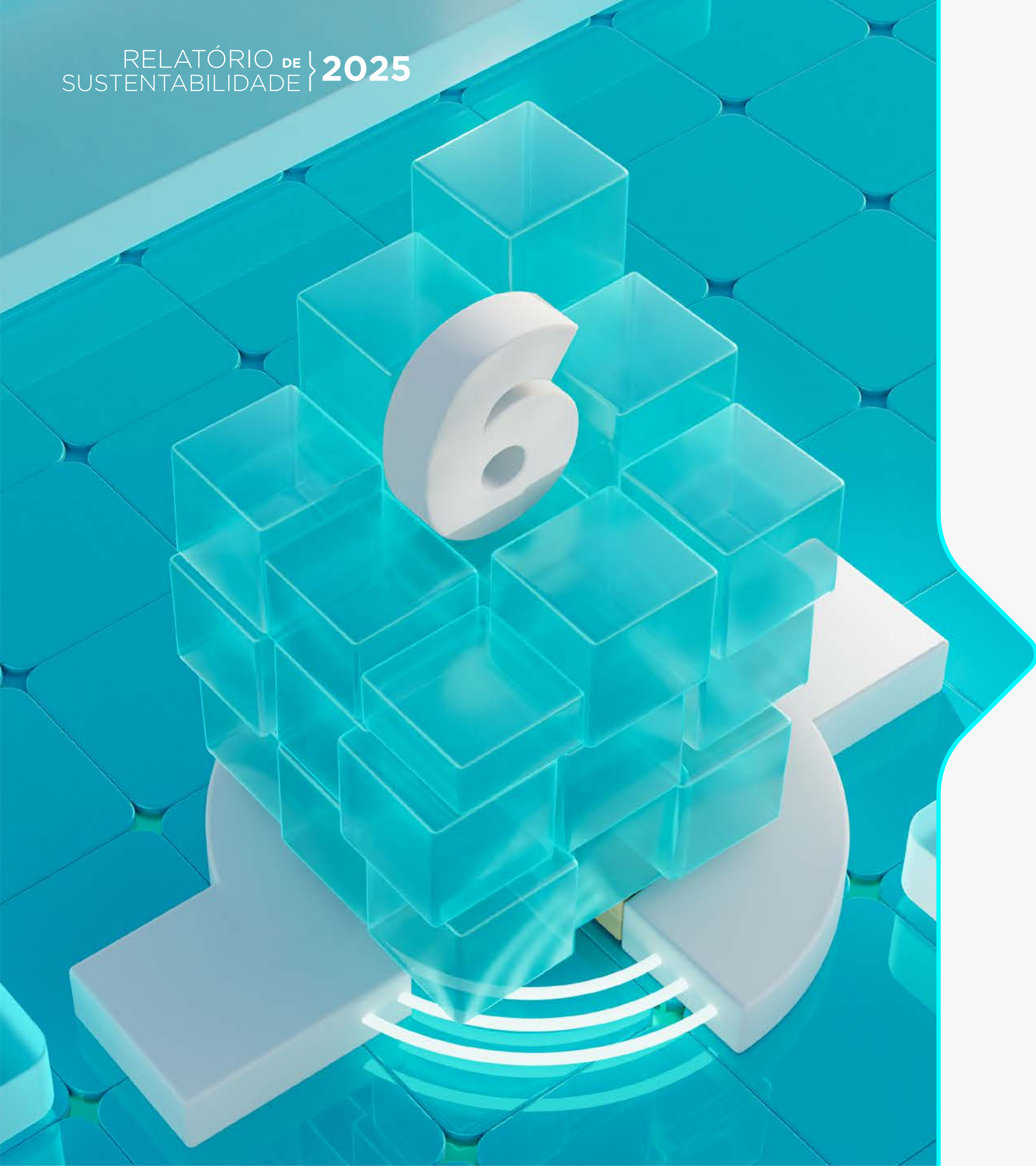


Tabela GRI



6. Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
2-1 Detalhes da Organização	Sobre o Relatório	-	-	-
2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	Sobre o Relatório	-	-	-
2-3 Período de relato, frequência e contactos	Sobre o Relatório	-	-	-
2-4 Reformulação das informações	Nos indicadores ambientais (302-1, 302-3, 303-3, 305-1, 305-2, 305-4) verificaram-se rectificações aos dados reportados para 2024, decorrentes do aprimoramento dos processos de apuramento da informação.	-	-	-
	Nos indicadores sociais 401-1 e 404-1, as ligeiras diferenças observadas nos valores de 2024 resultam da adopção de uma casa decimal nos arredondamentos utilizados no presente relatório.	-	-	-
2-5 Verificação externa	No caso específico do indicador 401-1, as diferenças verificadas nas entradas e saídas por género decorrem de um lapso no exercício anterior, associado à permuta dos valores reportados entre géneros, entretanto corrigido.	-	-	-
	Embora o Banco reconheça o contributo destes processos para o reforço da credibilidade da informação reportada, optou por manter, neste exercício, um modelo de asseguração interna, avaliando futuramente a adopção de mecanismos de verificação por entidades especializadas, em linha com as práticas do sector financeiro.	-	-	-
2-6 Actividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Banco Millennium Atlântico	-	-	-

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
2-7 Colaboradores	Social > Talento O ATLANTICO não tem Colaboradores em regime de trabalho sem horas garantidas.	-	-	-

	2025	2024
Número de Colaboradores		
Homens	767	784
Mulheres	756	733
Total	1 523	1 517
Número de Colaboradores com contrato permanente		
Homens	724	676
Mulheres	681	640
Total	1 405	1 316
Número de Colaboradores com contrato temporário		
Homens	43	108
Mulheres	75	93
Total	118	201
Número de Colaboradores a tempo inteiro		
Homens	767	784
Mulheres	756	733
Total	1 523	1 517
Número de Colaboradores a tempo parcial		
Homens	0	0
Mulheres	0	0
Total	0	0

Em 2025, verificou-se um reforço dos contratos permanentes, que subiram 6,8% enquanto que os contratos temporários desceram de forma expressiva (-41,3%). Assim, a percentagem de Colaboradores com contrato permanente aumentou de 86,8% para 92,3%.



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
2-8 Trabalhadores que não são Colaboradores		-	-	-

	2025	2024
Homens	730	675
Mulheres	46	38
Total	776	713

Em 2025, registou-se um aumento de 8,8% no número de trabalhadores que não são Colaboradores, mas cujo trabalho é controlado pela Organização. O crescimento foi mais acentuado nas mulheres (+21,1%) do que nos homens (+8,1%), ainda que os homens continuem a representar a maioria. Estes trabalhadores estão sobretudo associados a serviços externos como gestão remota de serviços electrónicos, limpeza, recolha/entrega de correio, apoio à *pool* de transporte, manutenção de edifícios (electricidade, hidráulica, rede e civil), *catering* e segurança.

2-9 Estrutura de <i>governance</i> e sua composição	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i>	-	-	-
2-10 Nomeação e selecção para o mais alto órgão de <i>governance</i>	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i>	-	-	-
2-11 Presidente do mais alto órgão de <i>governance</i>	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i>	-	-	-
2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de <i>governance</i> na supervisão da gestão dos impactos	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i>	-	-	-
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i>	-	-	-
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de <i>governance</i> no relato de sustentabilidade	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i>	-	-	-
2-15 Conflitos de interesse	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i>	-	-	-
2-16 Comunicação de preocupações críticas	Governança > Ética, integridade e <i>compliance</i>	-	-	-
2-17 Conhecimento colectivo do mais alto órgão de <i>governance</i>	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i>	-	-	-
2-18 Avaliação de desempenho do mais alto órgão de <i>governance</i>	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i>	-	-	-
2-19 Políticas de remuneração	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i>	-	-	-

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
2-20 Processo para determinação da remuneração	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i>	-	-	-
2-21 Rácio da remuneração total anual	O rácio da remuneração total anual líquida registado em 2025 foi de 15,36.	-	-	-
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Mensagem da Presidente da Comissão Executiva	-	-	-
2-23 Políticas	Governança > Ética, integridade e <i>compliance</i> ; Compromisso com os direitos humanos	-	-	-
2-24 Incorporação de Políticas	Governança > Ética, integridade e <i>compliance</i> ; Compromisso com os direitos humanos	-	-	-
2-25 Processos para remediar impactos negativos	Banco Millennium Atlântico > Modelo de <i>governance</i> ; Governança	-	-	-
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Governança > Ética, integridade e <i>compliance</i>	-	-	-
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Tal como no ano transacto, em 2025 não se registaram casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, nem foram aplicadas multas ou sanções não monetárias, não havendo valores monetários a reportar.	-	-	-
2-28 Participação em associações	ABANC - Associação Angolana de Bancos	-	-	-
2-29 Abordagem de envolvimento de <i>Stakeholders</i>	O caminho da sustentabilidade > Envolvimento com <i>Stakeholders</i>	-	-	-
2-30 Acordos de negociação colectiva	Social > Talento	-	-	-

	2025	2024
N.º total de Colaboradores abrangidos por acordos de negociação colectiva	480	541
N.º total de Colaboradores	1 523	1 517
Percentagem de Colaboradores abrangidos por acordos de negociação colectiva (%)	31,5%	35,7%

GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021)			
3-1 Processo de definição de temas materiais	O caminho da sustentabilidade > Materialidade Relatório de sustentabilidade 2024	-	-
3-2 Lista de temas materiais	O caminho da sustentabilidade > Materialidade	-	-

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
ÉTICA E COMPLIANCE				
GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021)				
3-3 Gestão dos temas materiais	Governança > Ética, integridade e compliance	-	-	-
205-2 Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção	Governança > Ética, integridade e compliance	-	-	-

	2025		2024	
	N.º	%	N.º	%
Membros do órgão de governança que receberam comunicação acerca dos procedimentos e políticas de combate à corrupção	15	100%	17	100%
Membros do órgão de governança que receberam capacitação em combate à corrupção	2	12,5%	3	17,65%
Total de Colaboradores que receberam comunicação acerca dos procedimentos e políticas de combate à corrupção, discriminados por categoria profissional				
Administradores	13	100%	15	100%
Assessor do Conselho de Administração	2	100%	2	100%
Director e Director-Adjunto	35	100%	37	100%
Sub-Director e Assistente de Direcção	64	100%	69	100%
Analistas, Especialista, Coordenador e Coordenador Assistente	336	100%	300	100%
Técnico e Técnico Sénior	346	100%	379	100%
Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior	163	100%	163	100%
Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente Sénior	550	100%	540	100%
Operacional e Administrativo	14	100%	12	100%
Total	1 523	100%	1 517	100%

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização					Omissão		
		2025		2024		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
		Nº	%	Nº	%			

	2025		2024	
	Nº	%	Nº	%
Total de Colaboradores que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por categoria profissional				
Administradores	2	15,4%	5	33,3%
Assessor do Conselho de Administração	2	100%	2	100%
Director e Director-Adjunto	21	60%	25	67,6%
Sub-Director e Assistente de Direcção	57	89,1%	58	84,1%
Analistas, Especialista, Coordenador e Coordenador Assistente	305	93,6%	289	96,3%
Técnico e Técnico Sénior	312	87,6%	349	92,1%
Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior	158	96,9%	133	81,6%
Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente Sénior	523	95,1%	484	89,6%
Operacional e Administrativo	10	71,4%	11	91,7%
Total	1 384	90,87%	1 356	89,4%

À semelhança de 2024, no presente ano de reporte, o ATLANTICO assegurou que 100% dos Colaboradores e dos membros dos órgãos de governança receberam comunicação sobre os procedimentos e políticas de combate à corrupção. No que respeita à formação nestes temas, os resultados mantiveram-se próximos dos do ano anterior: a capacitação dos Colaboradores situou-se em torno dos 90%, enquanto nos órgãos de governança, se manteve entre os 10% e os 20%. Estes resultados reforçam o compromisso do ATLANTICO com uma cultura de integridade e prevenção, procurando a melhoria contínua da sensibilização e da formação, nomeadamente junto dos diferentes níveis de liderança e dos órgãos de governança, enquanto pilares essenciais para uma actuação ética e responsável.

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
205-3 Casos de corrupção confirmados e medidas tomadas	<p>Durante o período anterior, não foram registados casos confirmados de corrupção. No entanto, em 2025 foram identificados 6 (seis) casos, os quais deram origem à instauração de processos disciplinares, culminando na confirmação de 4 (quatro) que resultaram no despedimento dos Colaboradores envolvidos, bem como no reforço das boas práticas internas e do cumprimento dos regulamentos existentes.</p> <p>O Atlântico tem vindo a reforçar de forma contínua a atenção e o cuidado dedicados às matérias de corrupção, suborno e governança corporativa, promovendo mecanismos de prevenção, controlo e sensibilização mais robustos, com o objectivo de mitigar riscos, assegurar a integridade organizacional e reforçar uma cultura de ética e conformidade transversal a toda a organização.</p>	-	-	-

Casos de corrupção confirmados	2025	2024
Total de casos confirmados de corrupção	6	0
Total de casos que resultaram no despedimento de Colaboradores ou em acções disciplinares	4	NA
Número total de casos de não renovação de contratos com parceiros devido a casos de corrupção	0	NA
Número total de acções judiciais contra a Organização ou Colaboradores devido a casos de corrupção	0	NA

GOVERNANÇA CORPORATIVA				
GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021)				
3-3 Gestão dos temas materiais	Governança	-	-	-
INCLUSÃO FINANCEIRA				
GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021)				
3-3 Gestão dos temas materiais	Social > Transformação social	-	-	-
POLÍTICAS E INCENTIVOS PARA A RETENÇÃO DOS COLABORADORES				
GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021)				
3-3 Gestão dos temas materiais	Social > Talentos	-	-	-

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 401: Emprego (Referente à norma publicada em 2016)				
401-1 Número e taxa de novas contratações e taxa de rotatividade	Social > Talentos > Diversidade e Inclusão	-	-	-

Os dados relativos às entradas de Colaboradores evidenciam a continuidade da estratégia de contratação do Atlântico, com níveis globalmente semelhantes aos do ano anterior, o que reflecte estabilidade e maturidade da força de trabalho. Destaca-se a forte aposta na contratação de Colaboradores com menos de 30 anos, que representam a maioria das entradas nos dois anos analisados, confirmando a orientação estratégica para a renovação geracional e para o desenvolvimento de talento jovem. Adicionalmente, em 2025, verificou-se um maior número de entradas do sexo feminino comparativamente ao ano anterior e ao sexo masculino, evidenciando esforços concretos no reforço da igualdade de género no acesso ao emprego e na promoção de uma força de trabalho mais equilibrada.

	2025	2024
Número de entradas por faixa etária		
<30 anos	159	148
30 aos 50 anos	71	98
>50 anos	0	1
Total	230	247
Número de entradas por género		
Feminino	123	112
Masculino	107	135
Total	230	247
Taxa de entradas por faixa etária		
<30 anos	10,4%	9,8%
30 aos 50 anos	4,7%	6,5%
>50 anos	0%	0,1%
Taxa de entradas por género		
Feminino	8,1%	7,4%
Masculino	7%	8,9%
Total	15,1%	16,3%

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação

Relativamente às saídas, os indicadores revelam uma evolução positiva na gestão e retenção de pessoas. Em 2025, o número total de saídas manteve-se alinhado com o período anterior e observa-se uma redução das saídas entre o sexo feminino quando comparado com 2024, contrastando com a evolução registada no sexo masculino, o que pode reflectir políticas internas mais eficazes de inclusão, progressão e retenção deste grupo. Em termos etários, a maioria das saídas continua a concentrar-se nos escalões mais jovens, um padrão comum em contextos de início de carreira, sem, no entanto, comprometer o saldo global positivo entre entradas e saídas.

	2025	2024
Número de saídas por faixa etária		
<30 anos	59	36
30 aos 50 anos	158	189
>50 anos	9	1
Total	226	226
Número de saídas por género		
Feminino	102	118
Masculino	124	108
Total	226	226
Taxa de rotatividade por faixa etária		
<30 anos	3,9%	2,4%
30 aos 50 anos	10,4%	12,5%
>50 anos	0,6%	0,1%
Taxa de rotatividade por género		
Feminino	6,7%	7,8%
Masculino	8,1%	7,1%
Total	14,8%	14,9%

401-2 Benefícios oferecidos a Colaboradores

[Social](#) > [Talento](#)

-

-

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
401-3 Licença maternidade/paternidade	Social > Talento A legislação anteriormente previa apenas 1 dia de licença de paternidade remunerado, complementado pelo Banco com 7 dias não remunerados. Após a alteração legislativa, que passou a estabelecer 7 dias não remunerados, o ATLANTICO passou a conceder 8 dias remunerados, o que contribuiu para o aumento da utilização do benefício.	-	-	-

	2025	2024
Total de Colaboradores que tiveram direito a licença parental		
Masculino	65	3
Feminino	69	78
Total	134	81
Total de Colaboradores que tiraram licença parental		
Masculino	65	3
Feminino	69	78
Total	134	81
Total de Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença parental		
Masculino	65	3
Feminino	69	78
Total	134	81
Total de Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença parental e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por género		
Masculino	65	3
Feminino	69	7
Total	134	81
Taxas de retorno ao trabalho de Colaboradores que tiraram licença parental		
Masculino	100%	100%
Feminino	100%	100%
Total	100%	100%
Taxas de retenção ao trabalho de Colaboradores que tiraram licença parental		
Masculino	100%	100%
Feminino	100%	100%
Total	100%	100%



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades (Referente à norma publicada em 2016)				
GRI 405-1 Diversidade dos órgãos de governança e Colaboradores	Social > Talento	-	-	-

Número de Colaboradores por categoria funcional, faixa etária e género	2025			
	Faixa etária	Masculino	Feminino	Total
Administrador	<30 anos	0	0	0
	30 aos 50 anos	9	2	11
	>50 anos	2	0	2
	Total	11	2	13
Assessor do Conselho de Administração	<30 anos	0	0	0
	30 aos 50 anos	1	1	2
	>50 anos	0	0	0
	Total	1	1	2
Director e Director Adjunto	<30 anos	0	0	0
	30 aos 50 anos	18	12	30
	>50 anos	2	3	5
	Total	20	15	35
Sub-Director e Assistente de Direcção	<30 anos	0	0	0
	30 aos 50 anos	36	23	59
	>50 anos	5	0	5
	Total	41	23	64
Especialistas, Coordenador e Coordenador Assistente	<30 anos	7	4	11
	30 aos 50 anos	159	148	307
	>50 anos	2	6	8
	Total	168	158	326

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação

Número de Colaboradores por categoria funcional, faixa etária e género	2025			
	Faixa etária	Masculino	Feminino	Total
Técnico e Técnico sénior	<30 anos	66	38	104
	30 aos 50 anos	147	93	240
	>50 anos	5	7	12
	Total	218	138	356
Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior	<30 anos	20	27	47
	30 aos 50 anos	44	72	116
	>50 anos	0	0	0
	Total	64	99	163
Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente sénior	<30 anos	94	131	225
	30 aos 50 anos	136	182	318
	>50 anos	5	2	7
	Total	235	315	550
Operacional e Administrativo	<30 anos	0	0	0
	30 aos 50 anos	5	3	8
	>50 anos	4	2	6
	Total	9	5	14
Total		767	756	1 523

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 405-2 Rácio entre os salário base e remuneração da mulher e do homem	Salário base: valor fixo e mínimo pago a um Colaborador pelo desempenho das suas tarefas. O valor não inclui qualquer remuneração complementar. Remuneração: equivalente ao salário base com adição de montantes adicionais, podendo ser estes baseados em anos de serviço, bónus em dinheiro devido a pagamento de benefícios, de horas extraordinárias e outros (e.g. transporte, apoios). Remuneração: Salário base + restante remuneração.	-	-	-

Salário base médio por categoria funcional e por género	Rácio F/M	
	2025	2024
Administrador	-	-
Assessor do Conselho de Administração	0,91	0,92
Director e Director Adjunto	0,74	0,79
Sub-Director e Assistente de Direcção	0,97	0,85
Especialistas, Coordenador e Coordenador Assistente	0,91	0,87
Técnico e Técnico sénior	1,01	1,00
Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior	1,04	1,25
Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente sénior	1,09	1,23
Operacional e Administrativo	1,46	1,82
Total	0,86	0,92

Remuneração média por categoria funcional e por género	Rácio F/M	
	2025	2024
Administrador	-	-
Assessor do Conselho de Administração	1,00	1,00
Director e Director Adjunto	0,75	0,68
Sub-Director e Assistente de Direcção	0,56	0,73
Especialistas, Coordenador e Coordenador Assistente	0,94	1,01
Técnico e Técnico sénior	0,63	0,62
Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior	1,55	1,30
Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente sénior	1,34	1,19
Operacional e Administrativo	0,56	0,50
Total	0,99	0,93



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES				
GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021)				
3-3 Gestão dos temas materiais	Social > Talentos > Formação e Desenvolvimento dos Colaboradores	-	-	-
GRI 404: Capacitação e Educação (Referente à norma publicada em 2016)				
404-1 Média de horas de formação	Social > Talentos > Formação e Desenvolvimento dos Colaboradores	-	-	-

Média de horas de formação por categoria funcional e género (h/colaborador)	2025			2024		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Administrador	0,1	20,2	3,2	1,3	1,3	1,3
Assessor do Conselho de Administração	3,3	2,8	3,1	50,0	45,0	47,5
Director e Director Adjunto	10,9	30,2	19,2	52,4	18,6	38,7
Sub-Director e Assistente de Direcção	17,2	81,9	40,5	74,1	34,5	57,4
Especialistas, Coordenador e Coordenador Assistente	28,3	32,4	30,3	34,5	20,1	27,3
Técnico e Técnico sénior	24,4	59,8	38,1	47,5	41,1	45,0
Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior	42,7	20,6	29,3	55,2	50,5	52,6
Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente sénior	35,2	17,7	25,2	28,2	28,5	28,4
Operacional e Administrativo	10,8	11,3	11,0	3,8	4,5	4,0
Total	28,8	31,0	29,9	40,0	31,8	36,0

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
404-3 Percentagem de Colaboradores que receberam avaliação de desempenho	Em 2025, 85,2% dos Colaboradores participaram nos processos formais de avaliação de desempenho e de desenvolvimento de carreira. Este dado, que se mantém com valores elevados pelo segundo ano consecutivo, demonstra o esforço do Banco em assegurar que a sua força de trabalho beneficia de um acompanhamento estruturado, bem como reforça a importância atribuída à gestão de desempenho como pilar da valorização, desenvolvimento e motivação dos Colaboradores, num sector exigente, regulado e altamente competitivo como é o sector bancário.	-	-	-

% de Colaboradores que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período de relato, por Categoria Funcional e género	2025			2024		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Administrador	-	-	-	-	-	-
Assessor do Conselho de Administração	-	-	-	-	-	-
Director e Director Adjunto	80,0%	26,7%	57,1%	31,8%	20,0%	27,0%
Sub-Director e Assistente de Direcção	92,7%	95,7%	93,8%	95,0%	89,7%	92,8%
Especialistas, Coordenador e Coordenador Assistente	67,3%	70,9%	69,0%	98,7%	96,0%	97,3%
Técnico e Técnico sénior	89,4%	81,9%	86,5%	91,5%	87,6%	90,0%
Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior	95,3%	91,9%	93,3%	97,2%	90,2%	93,3%
Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente sénior	100,9%	90,2%	94,7%	97,2%	98,3%	97,8%
Operacional e Administrativo	88,9%	60,0%	78,6%	100,0%	75,0%	91,7%
Total	87,1%	83,2%	85,2%	92,2%	92,1%	92,2%

COMPROMISSO COM OS DIREITOS HUMANOS			
GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021)			
3-3 Gestão dos temas materiais	Governança > Compromisso com os direitos humanos	-	-
GRI 406: Não discriminação (Referente à norma publicada em 2016)			
406-1 Casos de discriminação e medidas tomadas	Em 2025, foram registados zero casos de discriminação.	-	-
GRI 407: Liberdade de associação e negociação (Referente à norma publicada em 2016)			
407-1 Operações e fornecedores em que o exercício da liberdade de associação e realização de acordos de negociação colectiva estiveram em risco	Em 2025, não foi identificado qualquer caso de fornecedores com risco de violação do direito de liberdade de associação e negociação colectiva.	-	-

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 408: Trabalho infantil (Referente à norma publicada em 2016)				
408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Em 2025, foram registados zero casos de trabalho infantil.	-	-	-
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo (Referente à norma publicada em 2016)				
409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Em 2025, foram registados zero casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.	-	-	-
GRI 411: Direitos dos povos indígenas (Referente à norma publicada em 2016)				
411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	Em 2025, foram registados zero casos de violação de direitos de povos indígenas.	-	-	-
USO RESPONSÁVEL DOS RECURSOS HÍDRICOS				
GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021)				
3-3 Gestão dos temas materiais	Ambiente > Água	-	-	-
GRI 303: Água e efluentes (Referente à norma publicada em 2018)				
303-1 Interacções com a água como um recurso partilhado	Ambiente > Água	-	-	-
303-2 Gestão de impactos relacionados com o descarte de água	No presente ano de reporte, o ATLANTICO não dispõe de informação referente ao descarte de água, assumindo o compromisso de desenvolver mecanismos de recolha de informação num futuro exercício de reporte.	303-2	Informação indisponível	-
303-3 Captação de água	Ambiente > Água	-	-	-
303-4 Descarte de água	No presente ano de reporte, o ATLANTICO não dispõe de informação referente ao descarte de água, assumindo o compromisso de desenvolver mecanismos de recolha de informação num futuro exercício de reporte.	303-4	Informação indisponível	-
303-5 Consumo de água	Ambiente > Água	-	-	-

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
ECONOMIA CIRCULAR				
GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021)				
3-3 Gestão dos temas materiais	Ambiente > Economia circular	-	-	-
GRI 301: Materiais (Referente à norma publicada em 2016)				
301-1 Consumo de matérias-primas	Ambiente > Economia circular > Gestão responsável de materiais e eficiência no uso de recursos	-	-	-
301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Ambiente > Economia circular > Gestão responsável de materiais e eficiência no uso de recursos	-	-	-
GRI 306: Resíduos (Referente à norma publicada em 2020)				
306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados com resíduos	Ambiente > Economia circular > Gestão responsável de materiais e eficiência no uso de recursos	-	-	-
306-2 Gestão de impactos significativos relacionados com resíduos	Ambiente > Economia circular > Gestão responsável de materiais e eficiência no uso de recursos	-	-	-
306-3 Resíduos gerados	Ambiente > Economia circular > Gestão responsável de materiais e eficiência no uso de recursos	-	-	-
306-4 Resíduos não encaminhados para deposição final	Ambiente > Economia circular > Gestão responsável de materiais e eficiência no uso de recursos	-	-	-
306-5 Resíduos encaminhados para deposição final	Ambiente > Economia circular > Gestão responsável de materiais e eficiência no uso de recursos	-	-	-
DIVULGAÇÕES ECONÓMICAS				
GRI 201: Desempenho Económico (Referente à norma publicada em 2016)				
201-1 Valor económico directo, gerado e distribuído	Governança > Desempenho económico responsável	-	-	-
201-4 Apoios financeiros recebidos do governo	O ATLANTICO não recebeu nenhum apoio financeiro do Governo em 2025.	-	-	-
GRI 202: Presença no mercado (Referente à norma publicada em 2016)				
202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por género		-	-	-
202-2 Proporção de membros da administração contratados na comunidade local		-	-	-

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 203: Impactos económicos indirectos (Referente à norma publicada em 2016)				
203-1 Investimento em infra-estruturas e apoio a serviços	Governança > Desempenho económico responsável	-	-	-
GRI 204: Práticas de compra				
204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Governança > Desempenho económico responsável	-	-	-

Valores expressos em kwanzas

	2025	2024
Total de Gastos com fornecedores	61 805 777 303	40 168 032 595,7
Total de Gastos com fornecedores nacionais	44 424 445 813,5	28 362 896 833,4
Total de Gastos com fornecedores estrangeiros	17 381 331 489,51	11 805 135 762,30
% de gastos com fornecedores nacionais	71,9%	70,6%

Informação metodológica relativa à conversão das despesas com fornecedores estrangeiros:

	2024
	Taxa câmbio - 31/12/2024
USD	927,770
ZAR	49,389
GBP	1 163,349
EUR	965,902

DIVULGAÇÕES AMBIENTAIS				
GRI 302: Energia (Referente à norma publicada em 2016)				
302-1 Consumo de energia dentro da organização	Ambiente > Gestão de energia e emissões	-	-	-
302-3 Intensidade energética	Ambiente > Gestão de energia e emissões	-	-	-

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 305: Emissões (Referente à norma publicada em 2016)				
305-1 Emissões directas (âmbito 1)	Ambiente > Gestão de energia e emissões	-	-	-
305-2 Emissões indirectas (âmbito 2)	Ambiente > Gestão de energia e emissões	-	-	-
305-4 Intensidade de emissões de GEE	Ambiente > Gestão de energia e emissões	-	-	-
DIVULGAÇÕES SOCIAIS				
GRI 403: Saúde e Segurança do trabalho (Referente à norma publicada em 2018)				
403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho	-	-	-
403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho	-	-	-
403-3 Serviços de saúde do trabalho	Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho	-	-	-
403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho	-	-	-
403-5 Formação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho	-	-	-
403-6 Promoção da saúde e segurança no trabalho	Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho	-	-	-
403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho directamente vinculados com relações de negócios	Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho	-	-	-
403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho	-	-	-
403-9 Acidentes de trabalho	Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho	-	-	-
GRI 413: Comunidades Locais (Referente à norma publicada em 2016)				
413-1 Operações com o envolvimento com a comunidade local, avaliação de impactes e/ou programas de desenvolvimento	Social > Transformação social	-	-	-

Continua



Continuação

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 416: Saúde e segurança do Consumidor				
416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços		-	-	-

	2025	2024
Número de casos de não conformidade com leis que resultaram em multa ou penalidade	0	1
Número de casos de não conformidade com leis que resultaram em advertência	2	0
Número de casos de não conformidade com códigos voluntários	0	0
Total de casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	2	1

GRI 418: Privacidade do Cliente (Referente à norma publicada em 2016)				
418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de Clientes	Governança > Privacidade, protecção de dados e cibersegurança	-	-	-

	2025	2024
Número de reclamações recebidas de entidades externas e validadas pela organização	1 206	1 549
Número de reclamações recebidas de entidades reguladoras	26	34
Total de Reclamações	1232	1583
Existência de fugas, roubos ou perdas de dados de Clientes, durante o período de relato.	Não	Sim
Número de casos de fugas, roubos ou perdas de dados de Clientes	N/A	1

**RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE 2025**

BANCO MILLENNIUM ATLANTICO

www.atlantico.ao

Sede:

Cidade Financeira Via S8,
Talatona – Luanda Sul, Angola

Swift code:

PRTLAOLU

**Gabinete de Sustentabilidade
e Impacto:**

gsi@atlantico.ao
T. +244 226 432 400
F. +244 923 168 168

Produção gráfica:

Choice – Comunicação Global, Lda.
choice@choice.pt
www.choice.pt

Edição:

Maio de 2026





www.atlantico.ao