

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2024

BANCO MILLENNIUM ATLANTICO





ÍNDICE



Mensagem da Presidente da Comissão Executiva



ATLANTICO em 2024



O ATLANTICO

- 1.1. História e perfil do Banco Millennium Atlântico
- 1.2. Missão, visão, valores e propósito
- 1.3. Modelo de *governance*



A Jornada para a Sustentabilidade

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



Negócio com propósito - Dimensão de *Governance*

- 3.1. Desempenho económico responsável
- 3.2. Governança corporativa



Planeta - Dimensão Ambiental

- 4.1. Gestão dos recursos hídricos
- 4.2. Economia circular
- 4.3. Gestão de energia e emissões



Pessoas e comunidades - Dimensão Social

- 5.1. Talento
- 5.2. Transformação social



Anexos

- 6.1. Sobre este Relatório
- 6.2. Contactos e morada
- 6.3. Tabela GRI



**MENSAGEM DA PRESIDENTE
DA COMISSÃO EXECUTIVA**



Mensagem da Presidente da Comissão Executiva



No Banco Millennium Atlântico, acreditamos que o desenvolvimento económico sustentável é um compromisso que ultrapassa fronteiras e se enraíza na forma como pensamos e conduzimos a nossa actividade diária. Procuramos antecipar o futuro, através da incorporação da sustentabilidade como um princípio orientador da nossa estratégia e como um pilar essencial na construção de um Banco cada vez mais sólido, responsável e alinhado com as necessidades da sociedade angolana.

O ano 2024 reforçou a nossa convicção de que a integração da sustentabilidade na nossa actuação é uma jornada que exige visão, disciplina e consistência. Nesse percurso, alinhámos as nossas prioridades com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, expandindo o alcance das nossas iniciativas e consolidando o impacto positivo nas nossas operações, nos nossos negócios e no nosso envolvimento na comunidade.

Com uma abordagem integrada com os princípios ESG (*Environmental, Social, and Governance*), consolidámos acções que contribuem para a redução dos impactos ambientais, promovemos práticas sociais que fortalecem a inclusão e o bem-estar e reforçámos a ética, a transparência e a responsabilidade na gestão. Esta combinação assegura que o nosso crescimento esteja alinhado com as melhores práticas internacionais e sustentado pela criação de valor duradouro para todos os *Stakeholders*.

Um dos eixos centrais desta transformação tem sido a forma como avaliamos e concedemos crédito. Estamos conscientes de que cada decisão de financiamento tem impacto não apenas no retorno económico imediato, mas também

no futuro do País e das suas comunidades. Por isso, temos vindo a desenvolver critérios de análise assentes no nosso Sistema de Gestão Ambiental e Social (SGAS), que considera não só a viabilidade financeira, mas também a sustentabilidade dos projectos. É um caminho que exige rigor, equilíbrio e responsabilidade e que estamos a percorrer com a clareza de que o financiamento deve servir de alavanca para uma economia mais resiliente, inovadora e sustentável.

A inclusão financeira constitui um pilar fundamental da nossa estratégia. Acreditamos que democratizar o acesso a serviços financeiros de qualidade é essencial para promover a igualdade de oportunidades, fomentar o empreendedorismo e reforçar a coesão social. Mas não se trata apenas de acesso: trabalhamos também para melhorar a literacia financeira, apoiar a capacitação de empreendedores e desenvolver soluções adaptadas às necessidades locais, contribuindo assim para aproximar mais pessoas do sistema financeiro formal e fortalecer a base sobre a qual se constrói o desenvolvimento económico sustentável.

Estamos também a mudar a forma como trabalhamos no Banco para sermos mais sustentáveis. Isso inclui gastarmos menos energia e água e reduzirmos significativamente o consumo de papel, aliados a uma firme aposta na digitalização dos processos. Estas medidas são expressões concretas de uma cultura que procura equilibrar o crescimento com a responsabilidade ambiental.

Este compromisso vai além das nossas instalações: estende-se aos nossos Clientes e Parceiros, a quem procuramos oferecer não apenas produtos financeiros, mas

também conhecimento e capacitação para que adoptem práticas mais sustentáveis e resilientes.

Temos consciência de que ainda existe um longo percurso pela frente. A sustentabilidade é muito mais do que uma acção isolada, é uma estratégia consistente, feita de pequenos passos que, ao longo do tempo, produzem grandes transformações. O ATLANTICO encara este desafio com humildade e determinação, certo de que o nosso contributo será tanto maior quanto mais conseguirmos mobilizar todos (Colaboradores, Clientes, Parceiros e Comunidades) para esta causa comum.

O nosso objectivo é claro: ser um Banco que não só financia o futuro, mas que ajuda a construí-lo com responsabilidade, inclusão e visão.

No ATLANTICO, sabemos que a verdadeira medida do nosso progresso será a herança que deixaremos às próximas gerações e é por elas que reafirmamos o nosso compromisso de construir um futuro mais sustentável, inclusivo e equilibrado.

Isabel do Espírito Santo
CEO do Banco Millennium Atlântico

Outubro de 2025

ATLANTICO, Valores para a Vida



ATLANTICO EM 2024



ATLANTICO em 2024

NEGÓCIO COM PROPÓSITO – DIMENSÃO DE GOVERNANCE

Temas Materiais

Desempenho 2024

Ética e Compliance

- 95% Colaboradores formados em Ética e Compliance

Compromisso com os Direitos Humanos

- 3.º no ranking do BNA: bancos com o menor número de reclamações
- 0 casos de corrupção registados

Governança corporativa

- 1.ª auto-avaliação de Due Diligence de Direitos Humanos no âmbito do compromisso com o Pacto Global das Nações Unidas
- 100% dos Colaboradores e membros do órgão de governança receberam comunicação acerca dos procedimentos e políticas de combate à corrupção
- 1 incidente confirmado de perda de informação de Clientes
- 71% das despesas com fornecedores nacionais

Inovação e desenvolvimento

- Kz 559,8 milhões de investimento em infra-estruturas

PLANETA – DIMENSÃO AMBIENTAL

Temas Materiais

Desempenho 2024

Uso responsável dos recursos hídricos

- 415 litros por Colaborador/ano
- Presença de sensores temporizados nas torneiras

Economia circular

- Primeiro cartão de débito Multicaixa 100% reciclado em Angola
- 28 200 cartões de plástico reciclado
- 90 toneladas de resíduos recolhidas no âmbito do World Cleanup Day

PESSOAS E COMUNIDADES – DIMENSÃO SOCIAL

Temas Materiais

Desempenho 2024

Políticas e incentivos para a retenção dos Colaboradores

- 87% dos Colaboradores com contrato permanente
- 100% dos Colaboradores a tempo inteiro

Formação e desenvolvimento dos Colaboradores

- 54 684 horas de formação
- 92% dos Colaboradores alvo de avaliação de desempenho

Inclusão financeira

- +660 acções de inclusão e literacia financeira e digital, com permanência diária nos mercados, bairros e comunidades
- +250 pessoas impactadas pelo programa Malembe Malembe, que oferece condições de financiamento acessíveis

CONTRIBUTO PARA OS ODS

CONTRIBUTO PARA OS ODS

CONTRIBUTO PARA OS ODS

1

O ATLANTICO

- 1.1. História e perfil do Banco Millennium Atlântico
- 1.2. Missão, visão, valores e propósito
- 1.3. Modelo de *Governance*





O ATLANTICO é uma das instituições financeiras de referência em Angola, destacando-se pelo contributo significativo para o desenvolvimento económico e social do País, bem como pela ambição de transformar vidas através da inovação, da proximidade e da promoção da sustentabilidade. A identidade institucional do ATLANTICO, incluindo a sua missão, visão, valores e propósito, bem como o modelo de *governance*, orientam as suas linhas de actuação. Estes pilares constituem a base do seu posicionamento no sector bancário, sustentando um percurso de crescimento responsável e alinhado com os interesses dos seus *Stakeholders*.

1.1.

História e perfil do Banco Millennium Atlântico

O Banco Millennium Atlântico, S.A. (ATLANTICO) é uma Sociedade Anónima, de capital privado, orientada à luz do direito angolano. A Organização actua no sector financeiro (bancário), privado e integra a ABANC — Associação Angolana de Bancos. Fundado em 31 de Agosto de 2006, o ATLANTICO iniciou a sua actividade no mesmo ano com a designação de Banco Privado Atlântico, enquanto Instituição bancária de direito angolano, sob a regulação do Banco Nacional de Angola.

Em 2016, na sequência de um processo de fusão, o Banco Millennium Angola foi incorporado no ATLANTICO, o que representou um marco estratégico e a primeira fusão no sector financeiro angolano, permitindo a integração das operações de duas instituições que, em conjunto, somavam mais de vinte anos de experiência, sendo parceiras, através de participações cruzadas, desde 2008. Esta aliança de longa data facilitou uma transição harmoniosa, reforçou o carácter universal do ATLANTICO e consolidou o seu posicionamento no mercado bancário nacional, posicionando-o entre os cinco maiores bancos em Angola.



Em sequência, o ATLANTICO afirmou-se como um dos principais bancos privados no apoio ao financiamento de Empresas e Famílias, com uma rede de balcões com presença nas 18 províncias de Angola. Promovendo activamente a inovação digital, a inclusão financeira e o desenvolvimento de um ecossistema de parcerias, tanto a nível local como internacional, foi premiado pela primeira vez como o melhor grupo bancário em Angola pela revista *World Finance*, no âmbito dos *World Finance Banking Awards* 2011.



O Banco Millennium Atlântico é considerado como uma das **instituições financeiras de referência em Angola**, destacando-se pelo contributo significativo para o **desenvolvimento económico e social do País**, assim como pela ambição de **transformar vidas**

O NOME

Banco Millennium Atlântico é o nome da Instituição. **ATLANTICO** é o nome da marca, o seu nome próprio. O nome ATLANTICO simboliza a ligação ao oceano Atlântico, que representa para Angola a saída natural para o mundo e a entrada do mundo em Angola.

O LOGÓTIPO

O logótipo destaca o **ATLANTICO**, reflectindo uma marca forte e com presença desde a fusão. O **símbolo PHI**, elemento central da identidade visual, representa o Conhecimento Universal, reforçando o compromisso do Banco com a capacitação dos seus Colaboradores e a transformação da vida dos seus Clientes.



1.2. Missão, visão, valores e propósito

No ATLANTICO, as Pessoas estão no centro de tudo. É nelas que reside a razão de ser da Instituição e é através delas que se concretiza o seu **propósito: "Transformar Vidas"** — criando impacto positivo, gerando valor real nas comunidades onde está presente e contribuindo para o crescimento e desenvolvimento da economia angolana.

Cada Talento do Banco reflecte, individualmente e como representante da Instituição, as convicções e a conduta que sustentam os valores do ATLANTICO.

A excelência no serviço ao Cliente é uma prioridade, assim como o compromisso de contribuir para a melhoria da vida das pessoas, valorizando as suas necessidades, aspirações e desafios. A actuação do Banco assenta num **conjunto de pilares** que promovem o desenvolvimento, a formação e a valorização dos seus profissionais, capacitando-os como agentes de transformação no Banco e nas suas comunidades. Estes valores estão presentes em cada interacção, traduzindo-se num serviço ágil, digital e universal, sempre alinhado com a inovação e com o compromisso de fazer a diferença.



A **excelência no serviço ao Cliente** é uma prioridade, assim como o **compromisso de contribuir para a melhoria da vida das pessoas**, valorizando as suas necessidades, aspirações e desafios. A actuação do Banco assenta num conjunto de pilares que promovem o **desenvolvimento**, a **formação** e a **valorização** dos seus profissionais, capacitando-os como **agentes de transformação no Banco e nas suas comunidades**



MISSÃO

Ser uma Instituição de **referência** em Angola, respeitada no Mundo, que prima pela excelência na experiência do **Cliente**, pela **transformação de Vidas**, pela **desmultiplicação** do valor dos activos dos Clientes, comprometida com o seu **Ecossistema**, hoje e no futuro.



ECOSSISTEMA DE PARCERIAS
Alargar a nossa cadeia de valor com parcerias fortes



ESG
Uma Instituição que procura gerar impacto em tudo o que faz

OS NOSSOS VALORES PARA A VIDA



DESENVOLVIMENTO DAS PESSOAS
“As Pessoas são o maior activo do ATLANTICO”



FOCO NO CLIENTE
“Pensar, viver e sentir o Cliente”



INOVAÇÃO
“Pensar de forma diferente, simples e digital, antecipando o futuro”



AGILIDADE
“Sintonia de competências na entrega de valor”



EFICIÊNCIA E RIGOR
“Com responsabilidade, criamos mais valor”

VISÃO

Potenciar **Talento, Inovação e Informação**, para servir os Clientes com excelência, maximizando o valor gerado para a **Sociedade**.



TALENTO
Uma Organização que reconhece e potencia as Pessoas



INOVAÇÃO DIGITAL
Uso eficiente da inovação para servir melhor Clientes e Talentos



ESCALABILIDADE
Servir em escala com foco no Cliente e na rentabilidade



PRIMADO DO CLIENTE
Prestar uma experiência de excelência ao Cliente

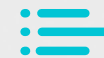


DADOS E IA
Uma Organização alicerçada na informação e na extracção do seu valor



RESILIÊNCIA
Uma estrutura financeira sólida e uma cultura de risco





1.3.

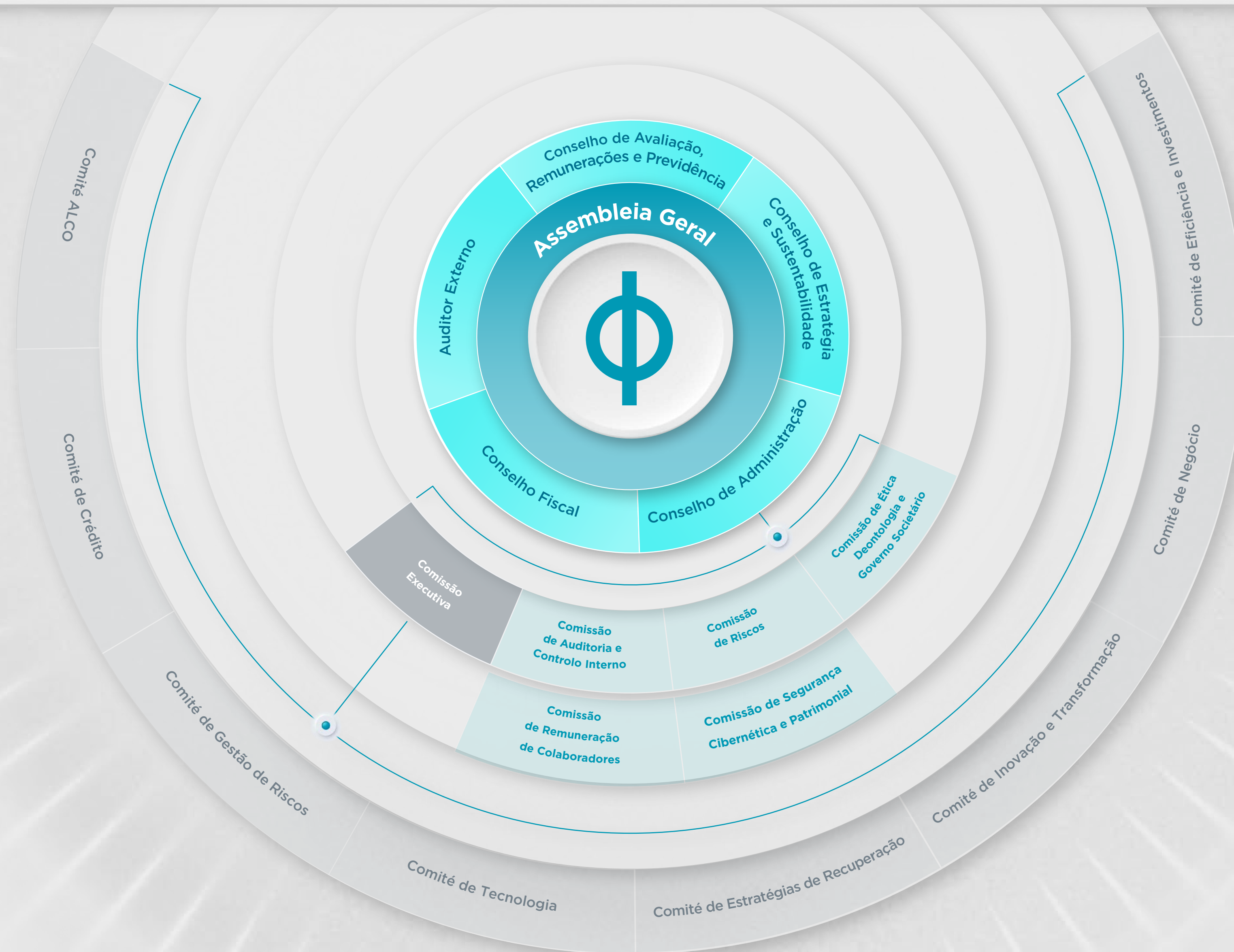
Modelo de *governance*

O modelo de *governance* do ATLANTICO constitui a base da sua actuação responsável e transparente, sustentando a criação de valor para Accionistas, Clientes, Colaboradores e para a sociedade em geral. Este modelo garante o equilíbrio entre uma gestão eficaz, a supervisão rigorosa e a integração de factores ambientais, sociais e de *governance* na tomada de decisão.

Estruturado em conformidade com as melhores práticas nacionais e internacionais, bem como com os normativos do Banco Nacional de Angola, o ATLANTICO procura activamente estabelecer um quadro governativo de confiança que, de forma transversal, se compromete a atingir os seus objectivos, a potenciar os interesses dos seus *Stakeholders* e a contribuir para um sistema socioeconómico justo.

Estrutura de *governance*

O ATLANTICO adopta uma estrutura de *governance* que assenta num sistema responsável e transparente, com vista à persecução da sua estratégia, garantindo assim a criação de valor a longo prazo e um crescimento contínuo e sustentável do seu negócio.





Assembleia Geral de Accionistas – órgão por via do qual se garante a participação efectiva dos accionistas na vida da sociedade, com competências próprias, de entre as quais se destacam a de eleger os membros dos demais órgãos sociais, a de alterar os Estatutos e também a de dissolver e liquidar a sociedade, verificados certos pressupostos. Trata-se, assim, do órgão máximo de deliberação da sociedade, ao qual compete os processos de nomeação e selecção dos membros do Conselho de Administração (CA), segundo critérios de idoneidade, diversidade, experiência e disponibilidade¹, assegurando que a liderança do Banco dispõe de qualificações adequadas para enfrentar os desafios presentes e futuros.

• **Conselho de Administração** – órgão hierarquicamente mais elevado de supervisão da Organização, com a missão de assegurar que o Banco actua de forma alinhada com os seus objectivos estratégicos e com os interesses dos seus *Stakeholders*. Como tal, o CA assume a responsabilidade de definir a estratégia global do Banco, aprovar a estratégia de sustentabilidade e monitorizar a gestão dos impactos da actividade da Organização na economia, no ambiente e nas pessoas.

• Este órgão é apoiado **por cinco comissões de especialidade** que asseguram, respectivamente, a robustez do controlo interno, a adequada gestão de riscos e a observância de padrões éticos elevados:

– **Comissão de Auditoria e Controlo Interno** – é competente para: fiscalizar a gestão corrente do Banco; verificar se as políticas contabilísticas e os critérios valorimétricos adoptados pelo Banco conduzem a uma correcta avaliação do património e dos resultados; acompanhar o processo de preparação e divulgação de informação financeira e apresentar recomendações ou propostas para garantir a fiabilidade do mesmo; zelar pela auditoria independente às contas anuais e demais documentos de prestação de contas, nomeadamente a sua execução, tendo em conta eventuais análises ou orientações da entidade de supervisão competente e fiscalizar a conformidade daquelas com o quadro legal aplicável.

– **Comissão de Riscos** – no exercício das suas competências, a Comissão de Riscos tem acesso às informações sobre a situação de risco do Banco e pode determinar a natureza, a quantidade, o formato e a frequência das informações relativas a riscos de que deva ser destinatária.

– **Comissão de Ética, Deontologia e Governo Societário** – órgão consultivo do Conselho de Administração com a missão de assessorar o Banco na definição, promoção e controlo do cumprimento de princípios éticos e deontológicos que visem alicerçar a cultura empresarial.

– **Comissão de Remuneração de Colaboradores** – tem como responsabilidade tratar das questões relativas às remunerações dos Colaboradores. Este órgão é crucial para garantir que as políticas de remuneração estão alinhadas com as melhores práticas do sector e com as exigências legais, assegurando um sistema justo e transparente de remuneração.

– **Comissão de Segurança Cibernética e Patrimonial** – é responsável pelo acompanhamento dos principais riscos nas áreas de Segurança Cibernética e Patrimonial, bem como pelas políticas e processos relacionados com a Continuidade do Negócio. Esta Comissão visa implementar iniciativas estratégicas para fortalecer a resiliência do Banco nestas áreas e mitigar riscos.

• O CA reúne-se, no mínimo, a cada dois meses, e sempre que convocado pelo seu Presidente ou por dois administradores, assegurando um acompanhamento regular e próximo da gestão dos impactos do Banco.

• O CA delega a gestão corrente da actividade na **Comissão Executiva** (CE), que coordena a execução da estratégia através de oito **comités especializados**², que asseguram uma governação técnica e próxima das áreas de negócio, garantindo a coerência entre a estratégia definida e a sua aplicação prática:

- Comité de Negócio;
- Comité de Crédito;
- Comité de Gestão de Riscos;
- Comité de Tecnologia;
- Comité de Inovação e Transformação;
- Comité de Estratégias de Recuperação;
- Comité ALCO;
- Comité de Eficiência e Investimentos.

• A CE, cujos membros são delegados pelo CA, é responsável pela gestão corrente da actividade da Instituição e, neste sentido, cabe a este órgão a decisão, aprovação e actualização da declaração de valores ou de missão, estratégia,

políticas e objectivos relacionados com o desenvolvimento sustentável. O CA supervisiona e monitoriza o desempenho da CE, assegurando a conformidade da execução operacional com os princípios e metas definidos.

• O CA delega à Comissão Executiva a gestão dos impactos da Organização na economia, no ambiente e nas pessoas. A integração da sustentabilidade no modelo de *governance* traduziu-se, ainda em 2023, na criação do **Gabinete de Sustentabilidade e Impacto (GSI)**, com o objectivo de acompanhar a dinamização do Sistema de Gestão Ambiental e Social (SGAS) no Banco e apoiar a CE e o CA na identificação, gestão e monitorização dos impactos. Este gabinete constitui um veículo para a transversalidade das questões ambientais e sociais, garantindo que as decisões estratégicas tenham em conta as expectativas dos *Stakeholders* e as tendências globais. A actuação do Conselho de Administração nesta matéria é reforçada pela auscultação de partes interessadas e pela análise dos resultados de processos de materialidade, que orientam a definição de prioridades e a gestão dos impactos ESG.

• O desenvolvimento contínuo de competências em sustentabilidade no seio dos órgãos de *governance* é uma prioridade. Nesse sentido, foram promovidas acções de capacitação, em parceria com entidades externas como o United Nations Global Compact, reforçando a preparação colectiva do Conselho de Administração para integrar as dimensões ESG no processo de decisão.

• A composição do CA reflecte a combinação de membros executivos e não-executivos, assegurando a diversidade de funções, competências e independência na supervisão. O Presidente do Conselho de Administração exerce funções não-executivas, reforçando a separação entre a definição estratégica e a gestão operacional.



1. Em cumprimento do disposto no aviso 11/2020 do Banco Nacional de Angola (BNA) sobre o registo dos membros dos órgãos sociais.
2. Para mais informações referentes a cada um dos comités, por favor consultar o [Relatório e Contas 2024](#) (páginas 53 e 54).

Membros Executivos e Não-executivos do Conselho de Administração¹

| Cargo | Género | Membro | Independência |
|---|--------|---------------|------------------|
| António João Assis de Almeida | M | Não-executivo | Não-independente |
| José Miguel P. S. da Silva Pessanha | M | Não-executivo | Não-independente |
| Daniel Gustavo Carvalho dos Santos | M | Não-executivo | Não-independente |
| Miguel Raposo Alves | M | Executivo | Não-independente |
| Mauro André dos Santos Neves | M | Executivo | Não-independente |
| Ana Catarina Nunes de Souza e Sá | F | Executivo | Não-independente |
| Marcelo de Sousa Rebelo e Fernandes Costa | M | Executivo | Não-independente |
| Isabel Regina do Espírito Santo | F | Executivo | Não-independente |
| João da Conceição Ribeiro Mendonça | M | Executivo | Não-independente |
| Mário Gaspar da Silva Kipipa | M | Executivo | Não-independente |
| Ana Patrícia Pereira Gabriel Tavares | F | Não-executivo | Não-independente |
| Elpídio Ferreira Lourenço Neto | M | Não-executivo | Não-independente |
| Paulo Fernando Cartaxo Tomás | M | Não-executivo | Não-independente |
| José Carlos Burity | M | Não-executivo | Independente |
| Madalena Adriano de Lemos Neto | F | Não-executivo | Independente |
| Vanessa Fernandes de Oliveira e Mendonça | F | Não-executivo | Independente |

- Para além do Conselho de Administração, a estrutura de *governance* do Banco é robustecida pela existência de **três órgãos especializados**, que asseguram a adequada supervisão e equilíbrio nas matérias estratégicas de remuneração, de sustentabilidade e de fiscalização.
- Conselho de Avaliação, Remunerações e Previdência** – política de remuneração do ATLANTICO que se pauta por critérios de transparência, equidade e alinhamento com a estratégia de longo prazo do Banco. A remuneração contempla critérios de desempenho sustentável, adaptação ao risco e cumprimento das funções, assegurando o alinhamento com a estratégia e a resiliência de longo prazo. A componente fixa da remuneração é definida em função da experiência profissional relevante e do grau de responsabilidade das funções desempenhadas.
- Conselho de Estratégia e Sustentabilidade** – corpo social sem funções executivas, criado em 2024, que deverá assessorar e acompanhar o CA na definição das grandes opções e linhas estratégicas orientadas para a transformação e o desenvolvimento sustentável.
- Conselho Fiscal** – órgão máximo de controlo, independente por natureza, que tem a responsabilidade de verificar a conformidade legal e estatutária da actividade desenvolvida pelos demais órgãos da sociedade.

Complementarmente, o Banco conta com o trabalho de um **Auditor Externo independente**, garantindo rigor, transparência e credibilidade acrescida aos seus processos de reporte e à credibilidade da informação prestada aos seus *Stakeholders*.

Com este modelo, o ATLANTICO garante que a governança corporativa não se limita à conformidade regulatória, mas constitui um instrumento activo de criação de valor sustentável, baseado na transparência, na ética e na confiança. Esta filosofia de actuação reforça a capacidade da Organização para enfrentar os desafios actuais e futuros, sejam de natureza ambiental, social ou económica, fortalecendo a sua posição no contexto de competitividade sectorial e angolano.

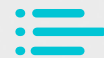
1. Esta estrutura refere-se ao ano de reporte (2024). No entanto, no atual ano fiscal verificaram-se algumas alterações à mesma.

2

A JORNADA PARA A SUSTENTABILIDADE

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





A Jornada para a Sustentabilidade do ATLANTICO reflecte a ambição de alinhar a sua estratégia de negócio com práticas responsáveis que geram valor económico, social e ambiental. Mais do que uma resposta às tendências globais, este percurso resulta do diálogo com *Stakeholders*, da avaliação rigorosa dos temas mais relevantes e da definição de uma estratégia que coloca a sustentabilidade no centro da actuação.

2.1.

Envolvimento com os *Stakeholders*

O Banco Millennium Atlântico reconhece que a sua capacidade de gerar valor sustentável depende, em grande medida, da qualidade das relações que estabelece com os seus *Stakeholders*. Princípios fulcrais como a escuta activa, o diálogo transparente e a construção de relações de respeito, proximidade e confiança orientam o posicionamento do Banco face às suas partes interessadas, assumindo um papel determinante no êxito da Organização. Neste sentido, o envolvimento com os *Stakeholders* integra, de forma estratégica e eficaz, a visão de negócio e sustentabilidade do ATLANTICO.

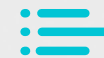
A **identificação dos *Stakeholders*** é realizada de acordo com critérios de relevância, influência e impacto na actividade bancária, abrangendo os públicos estratégicos com os quais o Banco mantém relações contínuas. Este processo garante que todas as categorias significativas de *Stakeholders*, internos e externos, são devidamente consideradas no desenho da estratégia e das iniciativas do ATLANTICO. Isto significa que as suas necessidades, expectativas e preocupações, assim como os desafios e oportunidades resultantes das relações de parceria, são integradas nos processos de tomada de decisão estratégica de negócio e nas práticas de gestão, contribuindo para fortalecer a confiança no sector bancário angolano e promover o desenvolvimento económico e social sustentável.



O envolvimento materializa-se através de múltiplos mecanismos, ajustados ao perfil e à natureza da relação com cada parte interessada. Entre os canais destacam-se os pontos de contacto físicos (rede de agências e pontos de atendimento), os canais digitais (*call centre* — ATLANTICO Directo, canal de denúncias e reclamações, plataformas *online*, aplicações móveis e *website* institucional), os mecanismos de reporte (Relatório e Contas, Reporte de Sustentabilidade e comunicações públicas), veículos de informação e investigação (*newsletters* e artigos de *research* periódicos), bem como a participação activa em fóruns e associações sectoriais (como a ABANC — Associação Angolana de Bancos).

Desta forma, o ATLANTICO assegura um envolvimento sistemático e significativo com os seus *Stakeholders*, respondendo de forma consistente aos desafios emergentes e promovendo um acompanhamento contínuo, transparente e construtivo, essencial para a criação de valor partilhado e para a concretização da sua estratégia de sustentabilidade.

| STAKEHOLDERS PRINCIPAIS | MECANISMOS DE ENVOLVIMENTO | PROPÓSITO DO DIÁLOGO |
|-----------------------------------|--|---|
| Clientes | Reuniões de projecto, rede de agências, <i>contact centre</i> , <i>app mobile</i> , inquéritos de satisfação, comunicações regulares, eventos, auditorias. | Garantir relações próximas e transparentes; e qualidade do serviço, inovação e confiança. |
| Colaboradores | <i>Intranet</i> , reuniões de equipa, comunicações regulares, programas de formação, inquéritos de auscultação, eventos corporativos, avaliação de desempenho. | Promover a cooperação, a motivação, o desenvolvimento e o alinhamento de objectivos e expectativas. |
| Fornecedores e parceiros | Processos de <i>procurement</i> , reuniões contratuais e de projecto, comunicações regulares, eventos e <i>workshops</i> . | <i>Compliance</i> , eficiência de projectos, relações éticas e inovação. |
| Reguladores (BNA, ABANC) | Relatórios periódicos, reuniões institucionais, participação em fóruns, auditorias e inspecções. | Cumprimento regulatório, estabilidade do sistema financeiro. |
| Accionistas e investidores | Relatório e Contas, assembleias gerais, comunicações regulares e apresentações institucionais. | Transparência e retorno do investimento. |
| Comunidades locais | Programas de responsabilidade social, literacia financeira, apoio activo a instituições e parceiros. | Contribuir para a inclusão financeira e desenvolvimento social. |



2.2. Materialidade

A análise de materialidade permite identificar e definir os temas materiais que orientam a actuação do Banco e asseguram a sua resposta às expectativas dos *Stakeholders*, servindo de base para a definição da estratégia de sustentabilidade do Banco Millennium Atlântico e para o reporte de desempenho em matéria ESG. O processo seguiu uma abordagem participativa e transparente, assente em quatro etapas principais:

1. Mapeamento dos *Stakeholders* críticos internos e externos

2. Identificação de potenciais temas materiais

3. Auscultação de *Stakeholders* via questionário *online*

4. Definição da matriz de materialidade e ODS prioritários

Integração
dos temas ESG
na estratégia
do Banco

Mapeamento de *Stakeholders* e identificação de temas relevantes

Considera as dimensões ESG e os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com o objectivo de priorizar as questões mais significativas (com foco no seu impacto no ambiente e na sociedade) e sinalizar os temas críticos. Estes temas são incorporados como *drivers* que conduzem a actuação do ATLANTICO para uma abordagem mais consciente, responsável e alinhada com os desafios globais.

Auscultação pública estruturada e abrangente a *Stakeholders*

Avalia a importância atribuída a cada tema e o potencial de melhoria do Banco em cada área. Reforçando o posicionamento do Banco relativamente ao papel desempenhado pelos seus *Stakeholders* na definição estratégica e no alinhamento de expectativas, a auscultação representa uma etapa central na análise de materialidade da Instituição. Em 2023, o ATLANTICO realizou o seu primeiro exercício formal de auscultação. O processo envolveu a identificação abrangente de *Stakeholders*, com definição dos grupos internos e externos mais revelantes, nomeadamente: Colaboradores, Clientes, Fornecedores, Accionistas e Parceiros, e o desenvolvimento de mecanismos de consulta adequados, culminando no mapeamento dos resultados obtidos. A consulta às partes interessadas foi conduzida via questionário *online* em torno das dimensões ESG e dos ODS, permitindo identificar os principais desafios e orientar estrategicamente a actuação do Banco no âmbito da sustentabilidade. Esta consulta contou com uma elevada taxa de participação, 94% entre Colaboradores e 93% entre *Stakeholders* externos, reflectindo um elevado grau de envolvimento e compromisso dos participantes com o futuro sustentável do ATLANTICO.

TAXA DE RESPOSTA



94%
Colaboradores



93%
Stakeholders
externos



Definição dos temas materiais e dos ODS prioritários

Após o levantamento dos temas potencialmente relevantes, foram priorizados e validados os tópicos materiais da Organização, culminando na sua aprovação pelo Conselho de Administração. Esta validação final assegurou o alinhamento destes temas com a visão estratégica e os compromissos institucionais do ATLANTICO, garantindo a sua integração na estratégia da Organização. A se-

lecção dos temas materiais teve por base a análise da importância dos impactos económicos, sociais e ambientais, positivos e negativos, ao longo da cadeia de valor, assim como na margem de melhoria identificada para a actuação do Banco. Este exercício garantiu que os impactos reais e potenciais, considerando tanto a perspectiva interna como externa da Organização, foram devidamente incorporados na definição das prioridades estratégicas.



Da auscultação realizada resultaram sete temas materiais, distribuídos pelas três dimensões ESG: dois na vertente ambiental, dois na governança e três na componente social. Adicionalmente, foram incluídos os temas de inclusão financeira, inovação e desenvolvimento, dada a sua relevância para o sector e para o contexto do ATLANTICO, totalizando assim **nove temas materiais**. No âmbito da

definição da estratégia ESG, é essencial alinhar os temas materiais, identificados como prioridades actuais do negócio pelos *Stakeholders*, com os ODS. Esta estrutura assegura uma visão equilibrada e integrada das prioridades, reforçando o compromisso do ATLANTICO com a sustentabilidade e a criação de valor a longo prazo.





De ressaltar que, apesar de existir esta correlação entre os temas materiais e vários ODS, o processo de auscultação aos *Stakeholders* permitiu identificar **cinco ODS prioritários** de entre os dezasseis totais: ODS 4 – Educação de Qualidade; ODS 6 – Água Potável e Saneamento; ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Económico; ODS 10 (Redução das Desigualdades) e ODS 13 – Acção Contra a Mudança Global do Clima. A operacionalização desses ODS será guiada por **três dimensões estratégicas**, representadas na imagem ao lado.

Estes temas materiais e ODS prioritários reflectem não apenas as expectativas dos *Stakeholders*, mas também os desafios críticos do sector financeiro e o contexto específico de Angola. Este exercício de materialidade representa um marco para o ATLANTICO ao estabelecer as bases para uma estratégia de sustentabilidade sólida, que irá orientar a actuação do Banco nos próximos anos.



A selecção dos temas materiais teve por base a análise da importância dos impactos económicos, sociais e ambientais, positivos e negativos, ao longo da cadeia de valor, assim como na margem de melhoria identificada para a actuação do Banco



**OS NOSSOS
NEGÓCIOS**

Agrupa todas as actividades, iniciativas e acções que afectam o modelo de negócio do Banco, em particular a exposição a sectores de risco ESG, especificamente a estratégia de sustentabilidade, a inclusão financeira e o financiamento responsável. Impacta na oferta de produtos e serviços financeiros, na estratégia de crédito, na prosperidade interna, na jornada e experiência do Cliente.



**AS NOSSAS
OPERAÇÕES**

Actividades centradas num conjunto de iniciativas que visam promover a transparência, a eficiência e a responsabilidade, bem como influenciar a Organização em termos de governo, selecção de fornecedores e parceiros, transformação, equidade e cultura no local de trabalho.



**O ENVOLVIMENTO
NA COMUNIDADE**

Apoiar actividades de Responsabilidade Social que envolvem a comunidade onde o Banco opera.

2.3.

Estratégia de sustentabilidade

O ATLANTICO ambiciona que a sustentabilidade seja abraçada de forma colectiva por todas as suas Pessoas e *Stakeholders*, sendo trabalhada diariamente de forma transversal nas suas operações e actividades, alavancando assim estes temas no contexto angolano.

Nos últimos anos, o ATLANTICO tem vindo a implementar um conjunto de acções que reforçam o seu compromisso com a sustentabilidade, tendo começado a desenvolver a sua **Estratégia de Sustentabilidade 2025-2028**. Esta estratégia, alinhada com a visão, missão e valores da Instituição, visa potenciar as características do Banco, dotando-o de maior capacidade de adaptação face aos desafios futuros e baseou-se numa análise robusta dos principais factores impulsionadores e tendências ESG, assim como na avaliação holística do desempenho ambiental, social e de *governance* do ATLANTICO. O Banco assume o compromisso de alinhar o seu modelo de negócio com as melhores práticas internacionais em matéria ESG (Ambiente, Social e *Governance*).

Política de sustentabilidade

Com o compromisso de assegurar a integração plena dos princípios ESG na estratégia, incorporando-os tanto no modelo de governo como no modelo de negócio, esta política promove uma abordagem holística à gestão de riscos ESG e de sustentabilidade, integrando-a nos processos e ferramentas de gestão. A Política de Sustentabilidade do ATLANTICO estabelece um conjunto de directrizes estratégicas que orientam a sua actuação e aplica-se a todas as partes interessadas, garantindo que a sustentabilidade está integrada na cultura do Banco, nos processos de decisão e nas relações da Organização. Como tal, estão presentes nas seguintes directrizes:

- O **envolvimento contínuo com as comunidades** internas e externas, valorizado através do apoio a iniciativas culturais, educativas, de literacia financeira e de voluntariado.
- A **conduta ética e a transparência**, pilares fundamentais, orientadas para todas as actividades do Banco.
- A Política de Sustentabilidade do ATLANTICO, que promove ainda a **transição para um modelo de desenvolvimento económico e social sustentável**, que fomenta o crescimento responsável, a criação de emprego, a valorização das pessoas e o respeito pelo ambiente.
- O compromisso com a adopção de **práticas que elevem o seu desempenho ambiental**, optimizando o uso de recursos naturais e considerando os riscos e oportunidades associados aos impactos ambientais significativos, incluindo as alterações climáticas.
- O incentivo à **participação activa de Fornecedores, Parceiros, Clientes** e outros *Stakeholders* na adopção de práticas sustentáveis, bem como a **adesão contínua a iniciativas nacionais e internacionais** que reforcem o compromisso do Banco com o desenvolvimento sustentável.

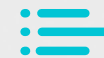
3

NEGÓCIO COM PROPÓSITO - DIMENSÃO DE GOVERNANCE

3.1. Desempenho económico responsável

3.2. Governança corporativa





Mais do que um conjunto de normas ou mecanismos de controlo, o modelo de governança do ATLANTICO traduz-se numa forma de gerir o negócio com propósito, assegurando que a criação de valor económico está indissociavelmente ligada à responsabilidade ética, à transparência e ao respeito pelos princípios universais de desenvolvimento sustentável.

A dimensão de *governance* assume uma forte ligação com o ODS 8 — Trabalho Digno e Crescimento Económico, o ODS 9 — Indústria, Inovação e Infra-estruturas e o ODS 16 — Paz, Justiça e Instituições Eficazes, que orientam a forma como o Banco gere os seus impactos e contribui para sociedades mais inclusivas, resilientes e justas.

Neste capítulo são apresentados os compromissos, políticas e práticas que orientam o ATLANTICO na condução responsável do seu negócio. Abrange-se a forma como a Instituição assegura um desempenho económico sólido e sustentável, promove elevados padrões de ética e integridade, protege a privacidade e a segurança da informação e como garante relações responsáveis ao longo da sua cadeia de valor. Igualmente, evidencia-se a aposta na inovação, na criação de parcerias estratégicas e no reforço da cultura empresarial como pilares essenciais para a concretização da sua missão de ser um Banco de referência, pautado pela confiança, credibilidade e responsabilidade.



Integrado o propósito "Transformar Vidas", o Banco entende que a solidez financeira não é apenas um indicador de rentabilidade, mas também um meio para apoiar o investimento social, manter o emprego qualificado, financiar cadeias de fornecimento nacionais e contribuir para o desenvolvimento das infra-estruturas e serviços do País



Desempenho económico responsável

O Banco Millennium Atlântico assume o desempenho económico como a base que sustenta a sua capacidade de gerar valor a longo prazo e impacto positivo para os seus *Stakeholders*, apoiar uma economia nacional mais resiliente e competitiva; e financiar a transição para um desenvolvimento mais inclusivo e sustentável em Angola. Integrado o propósito "Transformar Vidas", o Banco entende que a solidez financeira não é apenas um indicador de rentabilidade, mas também um meio para apoiar o investimento social, manter o emprego qualificado, financiar cadeias de fornecimento nacionais e contribuir para o desenvolvimento das infra-estruturas e serviços do País.

A gestão responsável do desempenho económico é, assim, conduzida segundo princípios de prudência, transparência e responsabilidade perante Accionistas, Colaboradores, Clientes e Comunidades e assenta em três pilares principais:

I. Evidenciar como esta criação de valor se articula com políticas de integridade e mitigação de risco

A existência e aplicação de políticas internas robustas asseguram que a criação de valor ocorre em conformidade com normas legais e práticas de integridade. A integração destas políticas na operação corrige potenciais assimetrias e garante segurança jurídica às decisões de negócio.

POLÍTICA DE AML/CFT/PADM³

A Prevenção do Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo está estruturada e 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 *compliance* financeiro (responsabilidades de identificação, diligência, monitorização e reporte). Esta política reforça a confiança do mercado e protege a Instituição contra riscos reputacionais.

POLÍTICA DE TRANSACÇÕES COM PARTES RELACIONADAS

A Política de Transacções com Partes Relacionadas regula 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. O objectivo é 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

A Política de Transparência e Divulgação da Informação abrange a divulgação de informação financeira e institucional de publicação obrigatória, nos termos da Lei. O ATLANTICO deve garantir 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 a todos os seus *Stakeholders*, evitando assimetrias no seu acesso entre Accionistas, Colaboradores e público em geral.

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

II. Tornar transparente a criação e distribuição de valor económico gerado

Em 2024, o ATLANTICO registou um desempenho robusto do ponto de vista financeiro e operacional, consolidando a sua posição como um dos maiores bancos privados de Angola.

- No **plano financeiro**, os principais indicadores do exercício demonstram um crescimento da actividade e uma melhoria da rentabilidade. O Produto da Actividade Bancária atingiu 101 706 milhões de kwanzas, reflectindo o contributo combinado de margens de juros, receitas de serviços e resultados de operações financeiras. A margem financeira, que reflecte a expansão de rendimento de juros e comissões, crescendo com a competitividade na intermediação de recursos, situou-se em 24 547 milhões de kwanzas. O resultado líquido individual do exercício foi de 16 818 milhões de kwanzas e o total do activo consolidado alcançou 2 biliões de kwanzas, enquadrando um balanço que suporta a actividade do ano e reflecte uma estratégia de crescimento sustentada em prudência, inovação e proximidade com os Clientes.
- A estrutura de custos e de remuneração também reflecte a escala e o compromisso do Banco com o seu capital humano e com a operação eficiente: os **custos operacionais** totais situaram-se em 62 206 milhões de kwanzas, dos quais os custos com o pessoal representaram 30 121 milhões de kwanzas. Estes números espelham, simultaneamente, o esforço de crescimento do negócio e o investimento contínuo em talento e capacidades internas.

Este desempenho económico demonstra capacidade de geração operacional, reforça a confiança dos Clientes e Investidores e oferece o espaço financeiro necessário para investir em projectos estratégicos para o desenvolvimento do País: digitalização de serviços e expansão da rede de atendimento (incluindo iniciativas de inclusão financeira) e produtos; iniciativas ambientais (eficiência energética e projectos de restauração costeira); canais digitais e programas de proximidade, infra-estruturas e iniciativas com impacto social.

III. Demonstrar o contributo do Banco para o desenvolvimento económico local

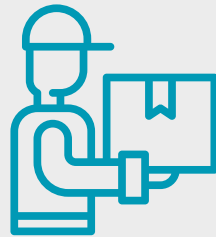
O ATLANTICO reconhece o seu papel enquanto catalisador de impacto económico local. Ao privilegiar fornecedores locais e promover parcerias com actores económicos nacionais, o Banco gera um efeito multiplicador na economia angolana, criando emprego, fortalecendo cadeias de valor e alavancando competências locais.

- Privilegiar fornecedores nacionais:** As políticas de compras e relacionamento com fornecedores apostam, sempre que compatível com critérios de eficiência e *compliance*, em cadeias de fornecimento locais. Em 2024, 71% das despesas com fornecedores (cerca de 11 927 milhões de kwanzas do total de 16 874 milhões de kwanzas) foram direccionadas para empresas nacionais. Este indicador é estratégico: alavanca o desenvolvimento de fornecedores nacionais, reduz riscos logísticos e promove a inclusão e o fortalecimento de competências locais.
- Paralelamente, o Banco promove um programa de **investimento em infra-estruturas e apoio a serviços** que reforçam a sua presença operacional e a qualidade do atendimento em várias províncias, expressando a importância do papel do sector financeiro no apoio ao desenvolvimento económico. Em 2024, o ATLANTICO canalizou cerca de 559,8 milhões de kwanzas para a reparação e modernização dos seus pontos de atendimento e da Cidade Financeira, reforçando a qualidade da sua rede de serviços. Estes investimentos, de natureza comercial, visaram sobretudo a melhoria da experiência do Cliente e a eficiência operacional.

O Banco encontra-se numa posição sólida para traduzir o crescimento financeiro em impacto sustentável, inovando e transformando os resultados financeiros em manutenção da resiliência do seu negócio e investimento responsável na gestão de impactos positivos no tecido económico e social de Angola.



MKz 101 706
Produto da Actividade Bancária



71%
Despesas com fornecedores nacionais



MKz 559,8
de investimento em infra-estruturas



3.2. Governança corporativa

A actuação íntegra, transparente e responsável do Banco é assegurada por um compromisso com a Ética e o *Compliance* em toda a cadeia de valor, incluindo *Stakeholders* internos e externos. Sustentado por políticas claras, práticas de monitorização e iniciativas contínuas de capacitação, o ATLANTICO não só garante a conformidade regulatória, como promove uma cultura organizacional baseada na confiança, no respeito pelos direitos fundamentais e na protecção dos interesses de todos os seus *Stakeholders*.

Ética, integridade e combate à corrupção

A ética e a integridade constituem a base de confiança que sustenta a relação do Banco com Colaboradores, Clientes, Fornecedores, Accionistas, Reguladores e Comunidade. Reconhecendo a relevância do tema, a Organização elegeu a Ética e *Compliance* como tema prioritário no seu processo de materialidade, traduzindo um compromisso inequívoco com a prevenção da corrupção, transparência e boa conduta.

Políticas,
códigos e
processos
normativos

Programas
de capacitação
e sensibilização

Medidas
preventivas
de conflitos
de interesse

Canal
de
Denúncias

Iniciativas
de combate
à corrupção
e ao suborno

Face a este compromisso, o Banco tem vindo a desenvolver, formalizar e monitorizar um conjunto de mecanismos que assegurem o cumprimento da Ética e *Compliance*, através da definição de padrões *standard* de comportamento, alinhados com as melhores práticas internacionais e com os requisitos regulatórios nacionais. Desta forma, o ATLANTICO garante não só a transparência e a integridade das práticas da Organização, como também a internalização dos valores da ética empresarial.

- Ao nível dos **instrumentos normativos** (políticas, códigos e processos), o Banco dispõe de um Código de Conduta e Ética e políticas que respondem com máximo cuidado, exigência, rigor e minuciosidade a todas as questões de ética, integridade e combate à corrupção. Os documentos são de consulta pública e divulgados a Colaboradores e partes relevantes.

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

O Código de Conduta e Ética define os princípios e regras que orientam a actuação profissional dos membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores do Banco, com o objectivo de promover elevados padrões éticos, regulatórios e deontológicos, fomentar a transparência nas relações, prevenir a participação em actividades ilegais e a assunção de riscos excessivos, e garantir a clareza e integridade nas relações contratuais entre a Instituição e as suas contrapartes.

POLÍTICA DE COMPLIANCE

A Política de *Compliance* pretende garantir que o ATLANTICO, no âmbito da sua actividade, actua em conformidade com as leis vigentes, nacionais e internacionais, regulamentos que lhe são aplicáveis, bem como com os princípios éticos e de acordo com as melhores práticas do sector, com o intuito de garantir a segurança do negócio, prestar um serviço diferenciado e de excelência aos seus Clientes, visando a satisfação dos seus Colaboradores e a criação de valor para os seus Accionistas.

POLÍTICA DE CONTROLO INTERNO

O Sistema de Controlo Interno do ATLANTICO assenta em bases sólidas e elevados padrões, garantindo a autorização, execução, registo, contabilização e supervisão das operações, com as funções de Gestão de Risco, *Compliance* e Auditoria Interna a actuar de forma segregada e integrada através de um modelo funcional de controlo transversal, sustentado por princípios éticos e de integridade.

POLÍTICA DE PREVENÇÃO, IDENTIFICAÇÃO E GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE

A Política de Prevenção, Identificação e Gestão de Conflitos de Interesse do Banco Millennium Atlântico define regras e procedimentos mínimos para prevenir, identificar, avaliar e gerir conflitos de interesse, em conformidade com a legislação vigente; aplica-se a todas as actividades do Banco, incluindo serviços prestados por terceiros e subcontratados, e exige que os prestadores de serviços financeiros sigam normas equivalentes.

POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

A Política de Comunicação de Irregularidades tem como objectivo consolidar e promover o cumprimento das normas legais, regulamentares e dos procedimentos internos do ATLANTICO relativos à comunicação de irregularidades, alinhando-se com as melhores práticas para reforçar o modelo de governação e definir os princípios, competências e procedimentos para identificar, analisar, registar e tratar essas comunicações, assegurando a possibilidade de reportar irregularidades provenientes de diversas situações.



A revisão anual destas políticas e a sua disponibilização pública garantem que a sua aplicação seja actual e de conhecimento transversal. Estes documentos orientam a conduta no dia-a-dia, previnem riscos legais (multas por incumprimento de normas e possibilidade de responsabilização criminal e civil) e reputacionais (perdas de Contrapartes, Parceiros e Clientes ou mesmo licença operacional provenientes de situações de corrupção, fraude, assédio e/ou notícias negativas) e estabelecem procedimentos concretos para situações como ofertas indevidas, potenciais conflitos de interesse ou denúncias de irregularidades.

A difusão de uma cultura ética só é eficaz quando acompanhada por **programas de capacitação e sensibilização** permanentes, sistemáticos e periódicos:

- A formação anual obrigatória em ética, realizada em formato *e-learning* com teste de conhecimento, destina-se a todos os Colaboradores, reforçando a responsabilidade individual na prevenção de más práticas.
- Em 2024, o ATLANTICO promoveu acções de formação a aproximadamente 95% do total de Colaboradores (1 435 Colaboradores), cobrindo matérias como KYC (*Know Your Customer*: importância e consequências do incumprimento) e conformidade processual na identificação dos Beneficiários Efectivos;
- Foram igualmente partilhados conteúdos regulares, em formato “Sabias Que” e vídeos explicativos, que abordaram tópicos como:

Conflito de interesses

Reportes regulamentares

Classificação e identificação de PEP – Pessoa Politicamente Exposta (Politically Exposed Person) e UBO – Ultimate Beneficial Owner (Beneficiário Efetivo Último)

Importância do preenchimento da Ficha de Diligência Prévia e em que consiste

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 no âmbito da análise da capacidade financeira em sede de KYC (*Know Your Customer*)

Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA)

Clientes e sanções

Financiamento ao terrorismo

Conduta e boas práticas



A formação anual obrigatória em ética, realizada em formato *e-learning* com teste de conhecimento, destina-se a todos os Colaboradores, **reforçando a responsabilidade individual na prevenção de más práticas**



95%

dos Colaboradores formados em Ética e Compliance

- No que respeita à **prevenção de conflitos de interesse**, o Banco, para além da Política centrada na Prevenção, Identificação e Gestão de Conflitos de Interesse, mencionada anteriormente, dispõe de um processo interno de validação, que permite avaliar e autorizar ofertas recebidas por Colaboradores de entidades externas ao Banco, mitigando eventuais conflitos de interesse, riscos de favorecimento e/ou qualquer tipo de suborno. Os conflitos de interesse que, de facto, ocorrerem são geridos nos termos da política de controlo interno mencionada acima, assim como do procedimento interno para o efeito.
- O reforço da ética é acompanhado pela implementação e monitorização de um **canal de denúncias** que assegura confidencialidade e protecção contra-retaliações. O ATLANTICO implementou este mecanismo

com o objectivo de apurar potenciais irregularidades nos seus processos e melhorar a sua gestão de riscos e responsabilização, representando um esforço pela melhoria contínua das suas operações. Este canal consiste numa ferramenta de reporte anónimo de factos/eventos não conformes, alinhada com as melhores práticas internacionais de auditoria e inspecção, que permite o reporte de situações relacionadas com fraude, corrupção, assédio ou outros desvios de conduta. A possibilidade de anonimato no canal de denúncias, importante para que seja entendido como um meio seguro para expressar as preocupações, permite incrementar a confiança e eliminar o risco de retaliação. O processo de gestão das denúncias é efectuado de acordo com a Política de Comunicação de Irregularidades e operacionaliza-se da seguinte forma:

Em 2024, foram registadas 1 582 reclamações, número que reflecte o funcionamento activo e transparente dos mecanismos de comunicação e a confiança dos Colaboradores e Clientes na Instituição. De acordo com o *ranking* do BNA, o ATLANTICO figura entre os três bancos com o menor número de reclamações, reforçando o compromisso da Organização com a qualidade do serviço, a protecção dos direitos dos Clientes e a promoção de relações de confiança duradouras.

Reconhecendo que a integridade é condição essencial para a solidez do sistema financeiro e para a confiança que os *Stakeholders* depositam na Instituição, o Banco implementou mecanismos formais que abrangem prevenção, detecção e combate a potenciais riscos de **corrupção e suborno**. O Banco encontra-se em fase de aprovação das políticas específicas de antifraude, suborno e anticorrupção, assegurando, entretanto, que para além das políticas já apresentadas, existem procedimentos internos que permitem uma actuação preventiva e inibidora, detectiva e correctiva de potenciais situações.

Em 2024, todos os Colaboradores e membros do órgão de *governance* receberam uma comunicação acerca dos procedimentos e políticas de combate à corrupção, tendo uma amostra representativa recebido ainda formação na área do combate à corrupção, reforçando o compromisso institucional com práticas transparentes e alinhadas com os princípios de conduta ética.

Durante o ano de reporte, **não foram registados quaisquer casos de corrupção**. Este resultado constitui um reflexo da eficácia das políticas internas, do envolvimento activo dos Colaboradores e da cultura de integridade consolidada pelo ATLANTICO, que continuam a posicionar o Banco como uma Instituição de referência no cumprimento das normas éticas e na prevenção de riscos reputacionais e legais.



O (zero)

Casos de corrupção registados

O ATLANTICO entende que práticas pouco claras ou desalinhadas com os valores éticos instituídos podem traduzir-se em riscos severos: multas, perda de licenças, danos reputacionais e quebra de confiança junto de Clientes e Parceiros. Por isso, a sua estratégia centra-se em assegurar políticas robustas, procedimentos claros, formação contínua e canais de reporte confiáveis, alicerçando a cultura de integridade. Num futuro próximo, o Banco pretende garantir que 100% dos Colaboradores e prestadores de serviço recebam formação anual em ética e *compliance*, reforçar o uso de tecnologia para a detecção precoce de fraudes e intensificar a comunicação interna sobre conduta ética, consolidando uma cultura organizacional transparente e de confiança.

Compromisso com os Direitos Humanos

O ATLANTICO entende o compromisso com os direitos humanos como um tema material central da sua forma de actuar no mercado. Para além da sua dimensão ética, assume uma abordagem estratégica ao representar uma condição essencial para a construção de sociedades mais justas, inclusivas e sustentáveis. Qualquer forma de discriminação é rejeitada, sendo promovido o respeito pelos direitos de todos os Trabalhadores, em diferentes contextos culturais, socioeconómicos e geográficos. Em linha com a sua estratégia de criação de impacto positivo para a sociedade, o Banco procura influenciar a sua cadeia de valor e parceiros de negócio, incentivando-os a adoptar práticas alinhadas com os mesmos princípios.

WE SUPPORT

O ATLANTICO subscreveu o **Pacto Global das Nações Unidas**, assumindo a integração dos seus dez princípios fundamentais, com destaque para os princípios 1 e 2, directamente relacionados com os Direitos Humanos: apoiar e respeitar a protecção dos Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente; e garantir a não participação em violações destes direitos.

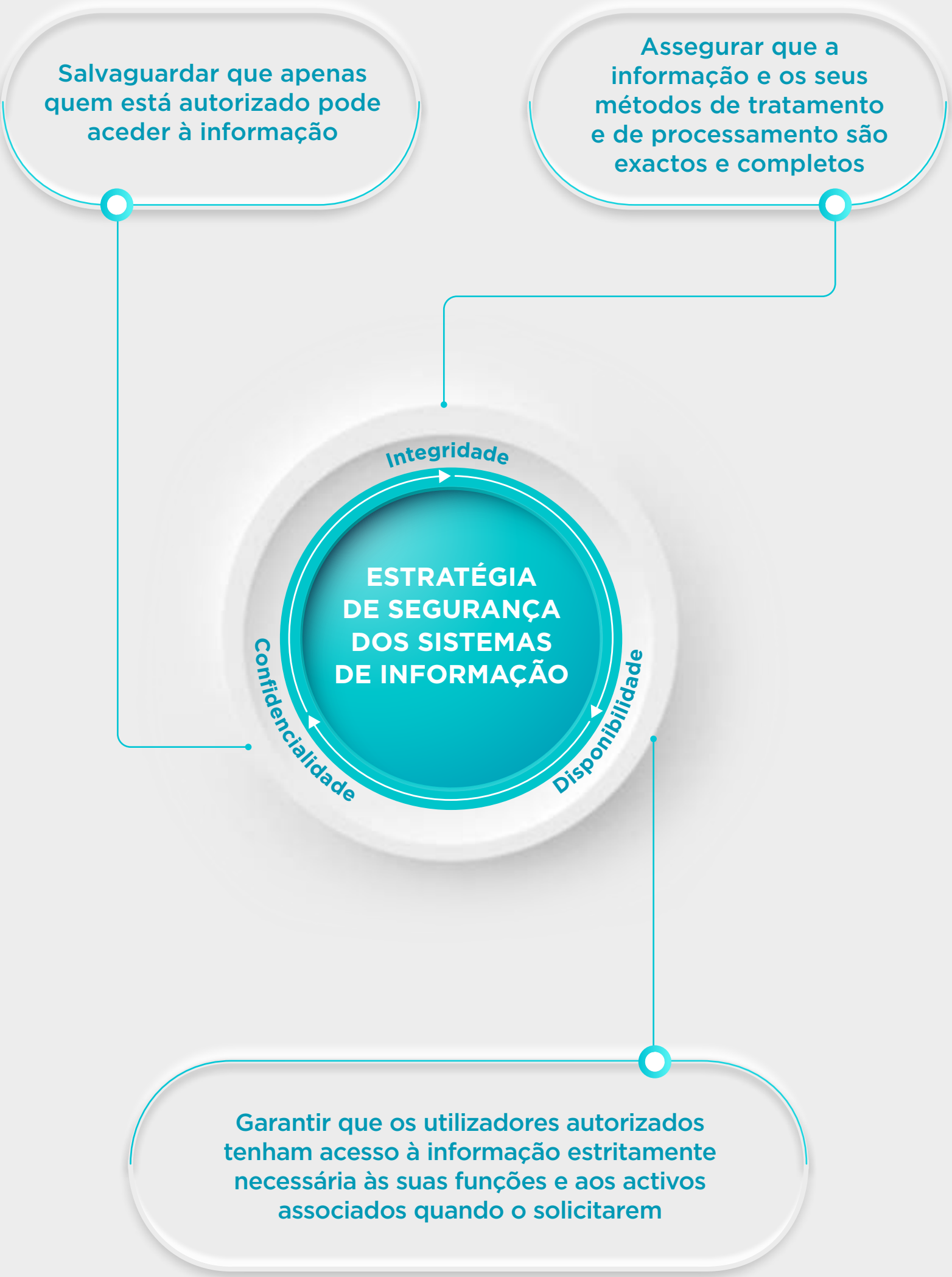
AVALIAÇÃO DE *DUE DILIGENCE* EM DIREITOS HUMANOS

Em 2024, no âmbito da sua gestão interna, o Banco realizou uma **avaliação de Due Diligence** em Direitos Humanos, tendo como referência o questionário da *Communication on Progress* (CoP) do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). Esta análise abrangeu processos e políticas internas, permitindo identificar oportunidades de melhoria e reforçar a robustez do sistema de governança. Os resultados desta avaliação foram claros: dos 13 tópicos analisados, o ATLANTICO encontra-se em conformidade plena em 31%, apresenta potenciais de melhoria em 23%, e necessita de reforço em 46% dos pontos. Este foi um primeiro ano de análise a este indicador que, para além de validar os avanços já alcançados, traça também um roteiro concreto para a evolução contínua, reforçando o compromisso do Banco em se alinhar com os mais elevados padrões internacionais.

Ao colocar os Direitos Humanos no centro da sua estratégia de ética e *compliance*, o ATLANTICO reafirma a sua ambição de ser uma Instituição de referência, onde a integridade, a dignidade humana e a responsabilidade social caminham lado a lado com a sua actividade financeira.

Privacidade, protecção de dados e cibersegurança

O avanço tecnológico tem desempenhado um papel determinante na definição das novas tendências de negócio, registando um crescimento exponencial ao longo das últimas décadas. Este progresso tem permitido às organizações alcançar níveis superiores de eficiência operacional e reduzir significativamente o consumo de recursos. Contudo, esse mesmo desenvolvimento tem vindo a intensificar a exposição a riscos, nomeadamente os ciberataques (acesso, destruição, alteração ou divulgação não autorizada de informação) que podem comprometer a privacidade e a protecção dos dados pessoais confiados às organizações por Clientes, Colaboradores e demais *Stakeholders*. Neste contexto, a cibersegurança tem-se afirmado como um elemento essencial para garantir a integridade ética das operações empresariais e assegurar a continuidade dos negócios a nível global. Com o objectivo de responder de forma eficaz aos desafios actuais e futuros relacionados com os riscos cibernéticos e com os princípios éticos que regem a actuação organizacional, o ATLANTICO desenvolveu uma estratégia robusta de segurança dos sistemas de informação, assente em três princípios fundamentais:





A gestão responsável de dados e a protecção da privacidade são dimensões centrais para assegurar a integridade da relação com os *Stakeholders*. Com o intuito de operacionalizar a estratégia de segurança dos sistemas de informação do ATLANTICO e dar cumprimento a obrigações legais, regulamentares e contratuais aplicáveis neste âmbito, o Banco adoptou instrumentos normativos.

Para além dos instrumentos normativos, o ATLANTICO reforçou os mecanismos de monitorização e controlo de riscos tecnológicos, promovendo um modelo integrado que combina infra-estrutura tecnológica, processos de gestão de risco e formação contínua de Colaboradores. Para além da capacitação interna, o Banco promoveu campanhas de consciencialização digital, com o objectivo de fortalecer a cultura organizacional em torno da protecção da informação e da utilização responsável dos sistemas digitais.

A actuação do ATLANTICO neste tema evidencia o compromisso em garantir que todos os Clientes mantêm plena confiança na Instituição. Em 2024, no âmbito da gestão de reclamações, o Banco registou no período de reporte uma reclamação comprovada relativa à violação de privacidade, recebida de parte externa e validada pela Organização. Esta situação esteve associada a um caso de fuga de dados, configurando o **único incidente confirmado de perda de informação de Clientes em 2024**, uma vez que não foram registadas queixas provenientes de entidades reguladoras. O episódio foi devidamente analisado e tratado pelos mecanismos internos de segurança, tendo originado medidas correctivas que reforçam a resiliência dos sistemas e a prevenção de ocorrências futuras.



Para além da capacitação interna, o Banco promoveu campanhas de consciencialização digital, com o objectivo de fortalecer a cultura organizacional em torno da protecção da informação e da utilização responsável dos sistemas digitais



POLÍTICA DE PRIVACIDADE DE DADOS E POLÍTICA DE CIBERSEGURANÇA

O Banco dispõe de um quadro normativo robusto, ancorado em duas políticas fundamentais: a **Política de Privacidade de Dados**, que estabelece princípios e procedimentos para a recolha, utilização e protecção da informação pessoal de Clientes e Colaboradores e a **Política de Cibersegurança**, que define os requisitos e mecanismos técnicos e organizacionais para prevenir, detectar e responder aos riscos e ameaças de Cibersegurança nos Sistemas de Informação (SI) do ATLANTICO. Ambas reflectem não apenas o cumprimento da legislação aplicável, mas também o alinhamento com as melhores práticas internacionais do sector financeiro.

4

PLANETA - DIMENSÃO AMBIENTAL

- 4.1. Gestão dos recursos hídricos
- 4.2. Economia circular
- 4.3. Gestão de energia e emissões



O ATLANTICO reconhece que a sua actividade gera impactos no ambiente. Por isso, assume o compromisso de actuar de forma responsável e transparente na mitigação desses efeitos. A gestão ambiental é entendida como um elemento essencial para a criação de valor no longo prazo e como um factor de diferenciação na consolidação de um modelo de desenvolvimento sustentável. A ambição do ATLANTICO vai para além da redução dos seus impactos ambientais: o Banco procura ser um agente de sensibilização e transformação, fomentando uma cultura organizacional que valoriza a eficiência no uso da energia e da água, a gestão responsável de resíduos e a integração de princípios ambientais em todas as dimensões do negócio. Estes temas resultam não só das prioridades identificadas no processo de materialidade como também do compromisso da Organização em alinhar-se com os desafios globais, nacionais e sectoriais, contribuindo de forma consistente para uma sociedade mais responsável.

4.1.

Gestão dos recursos hídricos

A gestão responsável dos recursos hídricos constitui uma prioridade para o ATLANTICO, tanto pela sua relevância material identificada quer por *Stakeholders* internos como por *Stakeholders* externos no exercício de auscultação, bem como pelo reconhecimento da água como um recurso estratégico num País onde a escassez e a eficiência hídrica representam desafios críticos. O Banco entende que assegurar um consumo eficiente e responsável não é apenas uma exigência ambiental, mas também um critério de confiança junto das comunidades e da sociedade em geral.

A água utilizada pelo ATLANTICO provém essencialmente da rede pública de abastecimento, fornecida por uma entidade pública autorizada, a EPAL, e de cisternas fornecidas por prestadores privados autorizados, sendo destinada a actividades operacionais nas instalações. Para consumo humano, o Banco recorre a água engarrafada proveniente de fornecedores privados, o que assegura padrões de qualidade e segurança dos utilizadores. No que diz respeito à descarga de recursos hídricos, as águas residuais são encaminhadas por duas vias: sucção de fossas e escoamento através da rede pública de esgotos, em conformidade com a legislação aplicável. Em 2024, o consumo total de água nas instalações do Banco

correspondeu a 0,63 ML, equivalentes a 630 m³. Este valor, quando ajustado ao número médio de Colaboradores, corresponde a aproximadamente 415 litros por Colaborador/ano, indicador que permite monitorizar a eficiência do consumo interno para próximos exercícios.

O ATLANTICO reconhece que a gestão ineficiente da água pode constituir um risco reputacional, uma vez que o Banco se posiciona activamente como uma entidade contribuidora para os compromissos do ODS 6 – Água Potável e Saneamento. Por outro lado, este compromisso representa também uma oportunidade de diferenciação: ao adoptar medidas concretas de eco-eficiência, o Banco reforça o seu posicionamento de mercado como uma Instituição inovadora, responsável e orientada para a transição sustentável.



INICIATIVA DE EFICIÊNCIA HÍDRICA

No edifício-sede, em Luanda, o Banco implementou **sensores temporizados nas torneiras**. Esta iniciativa é particularmente relevante no contexto urbano angolano, marcado por períodos de escassez e vulnerabilidade na rede de abastecimento, assumindo-se como exemplo de boas práticas de eco-eficiência no sector bancário.

O impacto desta medida traduz-se num uso mais racional dos recursos, permitindo reduzir desperdícios e sensibilizar os utilizadores para o consumo consciente, e numa redução potencial de custos operacionais, além de reforçar o posicionamento do Banco enquanto Instituição comprometida com a sustentabilidade.

Ao priorizar o ODS 6 – Água potável e saneamento na sua estratégia de sustentabilidade, o Banco assumiu a intenção de evoluir para uma abordagem mais robusta de gestão hídrica, encontrando-se a preparar para a implementação de mecanismos mais estruturados nos próximos exercícios, reforçando a sua ambição de excelência ambiental:

- Definição de metas quantitativas de redução do consumo de água;
- Alinhamento com indicadores globais definidos para o ODS 6 — Uso eficiente da água, melhoria da qualidade, redução de poluição, enfrentar problema da escassez da água;
- Expansão de tecnologias de eficiência de água em todas as instalações do Banco;
- Abordagem sistemática para avaliar, monitorizar e gerir impactos relacionados com a descarga de águas residuais.

Este caminho permitirá ao ATLANTICO fortalecer o seu contributo para a segurança hídrica nacional e global, enquanto promove a sustentabilidade das suas operações e das comunidades onde está presente.

A ambição do ATLANTICO vai para além da redução dos seus impactos ambientais: **o Banco procura ser um agente de sensibilização e transformação, fomentando uma cultura organizacional que valoriza a eficiência no uso da energia e da água, a gestão responsável de resíduos e a integração de princípios ambientais em todas as dimensões do negócio**

4.2. Economia circular

A adopção de princípios de economia circular é uma prioridade crescente para o ATLANTICO, em resposta ao desafio global de reduzir o consumo de recursos naturais e à necessidade de integrar práticas mais responsáveis de gestão de resíduos e de materiais.

O Banco reconhece que a **gestão adequada de resíduos** é uma dimensão essencial da economia circular e que as boas práticas recomendam a implementação de planos de gestão de resíduos que privilegiem a separação diferenciada, reutilização e reciclagem. Embora o ATLANTICO ainda não disponha de um sistema integralmente estruturado para a monitorização de resíduos gerados em todas as suas actividades, encontra-se em fase de desenvolvimento de um Plano de Gestão de Resíduos, que permitirá de forma contínua e recorrente:

- i. Mapear fluxos de resíduos;
- ii. Estabelecer metas e adoptar iniciativas de redução;
- iii. Garantir conformidade legal e contratual;
- iv. Fomentar soluções de valorização de resíduos em parceria com prestadores licenciados.

Enquanto tal não se encontra em vigor, o Banco tem procurado integrar medidas de prevenção e redução, como a digitalização progressiva de processos e o uso de tecnologias de eco-eficiência. Desde 2023 que o ATLANTICO tem vindo a apostar na desmaterialização de actividades, quer nas suas operações, quer junto dos Clientes, com o objectivo de reduzir progressivamente esta dependência. No entanto, reconhece que se trata de um processo complexo e gradual, especialmente num contexto como o angolano, em que a literacia digital e o acesso à *internet* ainda apresentam desafios estruturais.

Não obstante o sector bancário não ser tradicionalmente intensivo em recursos, a actividade do ATLANTICO implica consumos relevantes de materiais, particularmente de papel (análise de documentação) e de plástico (utilizado em cartões bancários). Em 2024, foram consumidas 10 535 resmas de papel, equivalentes a 5,3 milhões de folhas, destinadas às operações do Banco.

PRIMEIRO CARTÃO DE DÉBITO MULTICAIXA 100% RECICLADO EM ANGOLA

No que respeita a **materiais reciclados**, destaca-se o lançamento do **primeiro cartão de débito Multicaixa produzido integralmente em plástico reciclado**, representando um marco de inovação e um contributo relevante para a redução do impacto ambiental do Banco, posicionando o ATLANTICO como pioneiro em soluções sustentáveis no sector financeiro nacional. Estima-se que, em 2024, tenham sido utilizados 28 200 cartões de plástico reciclado.



Estes passos visam consolidar o ATLANTICO como referência no sector financeiro em Angola em matéria de economia circular, contribuindo para a transição para um modelo mais sustentável de utilização de recursos. Nos próximos exercícios de reporte, prevê-se que o Banco esteja empenhado em ampliar as suas iniciativas de circularidade, com foco na:

- Definição de um Plano de Gestão de Resíduos;
- Ampliação de materiais reciclados face a materiais virgens;
- Redução progressiva do consumo de papel, por via da digitalização;
- Integração de indicadores de economia circular no reporte anual, alinhados com as melhores práticas internacionais;
- Realização de mais iniciativas de sensibilização e impacto na temática da economia circular;
- Gestão de equipamentos obsoletos;
- Monitorização e metas quantitativas.

WORLD CLEANUP DAY

Em 2024, o ATLANTICO participou no **World Cleanup Day**, uma iniciativa organizada pela Associação Nação Verde e apoiada por várias instituições e comunidades locais. A acção mobilizou mais de 6 800 voluntários em todo o País, dos quais cerca de 230 Colaboradores do ATLANTICO, que contribuíram para a **recolha de 90 toneladas de resíduos**, encaminhados para a reciclagem.

Este envolvimento assumiu particular importância no contexto angolano, onde a gestão inadequada de resíduos sólidos urbanos constitui um desafio estrutural com impactos visíveis em ecossistemas costeiros e marinhos. Para além do impacto ambiental, a iniciativa reforçou a consciência ambiental dos Colaboradores e da comunidade, promovendo práticas como a separação de resíduos, a redução do uso de plásticos descartáveis e a valorização de materiais reciclados. A participação do ATLANTICO neste movimento global projecta a imagem do Banco como Instituição mobilizadora e comprometida com a transformação responsável da sociedade.

4.3. Gestão de energia e emissões

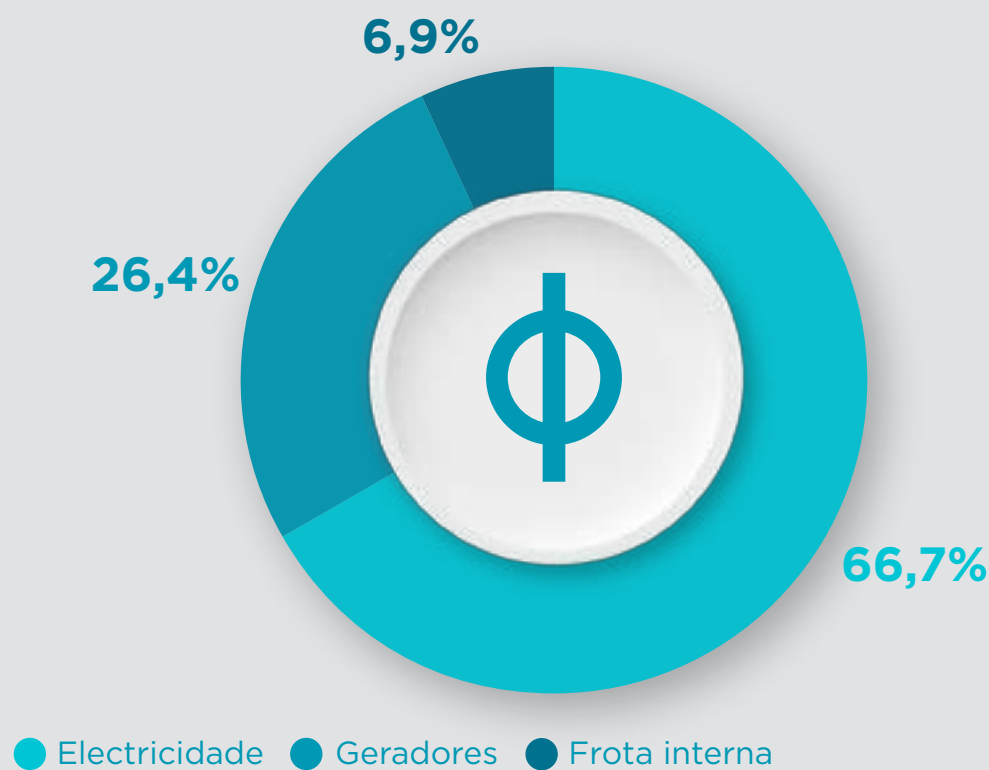
A emergência climática é hoje reconhecida como um dos maiores desafios globais, exigindo que todos os sectores da economia assumam um papel activo na mitigação das emissões e na adaptação aos seus impactos. Neste contexto, a medição, reporte e monitorização da energia consumida e das emissões de gases com efeito de estufa (GEE) não são apenas boas práticas, mas requisitos essenciais de transparência e responsabilidade perante os *Stakeholders* e a sociedade em geral.

O sector financeiro, embora não seja tradicionalmente intensivo em energia quando comparado com sectores industriais, desempenha um papel crucial na transição energética. Por um lado, através da forma como gere a sua própria operação (consumo de electricidade, utilização de geradores a gasóleo e mobilidade associada à frota); por outro, pela forma como influencia Clientes e Parceiros ao disponibilizar soluções financeiras alinhadas com a descarbonização. Reconhecendo esta dupla responsabilidade, o ATLANTICO tem investido na melhoria do desempenho energético das suas instalações e na medição das emissões de gases com efeito de estufa (GEE), implementando metodologias de cálculo que lhe permitam definir no futuro metas claras nestas áreas.

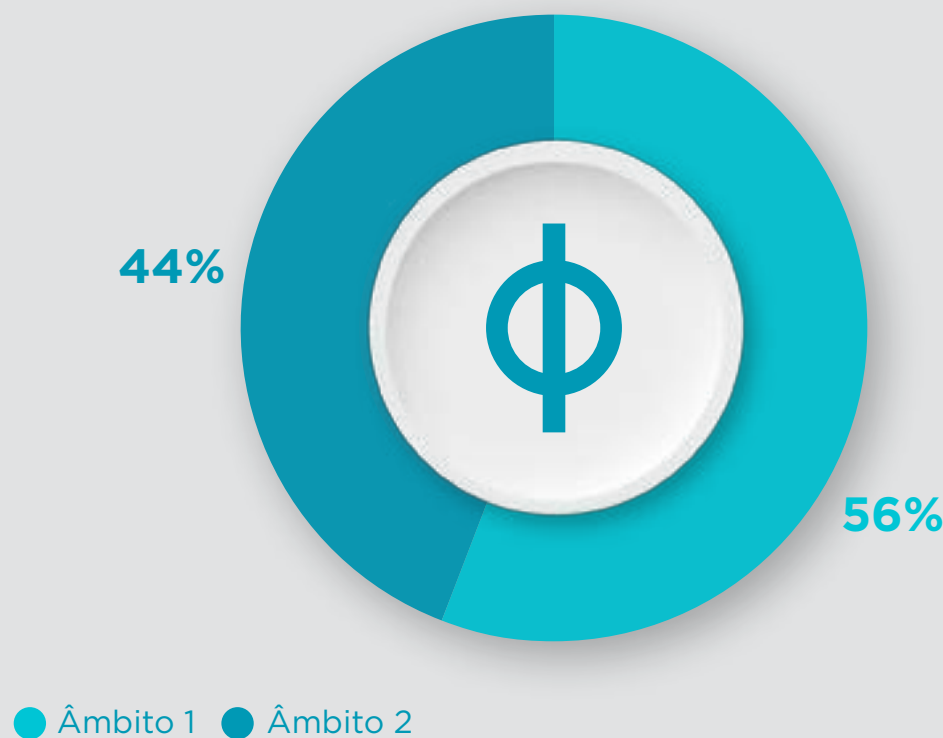
Em 2024, a energia consumida pelo Banco correspondeu a um total de 22 834,5 GJ, resultantes, sobretudo, da electricidade fornecida pela rede pública (66,7% do total) e do combustível utilizado em geradores de apoio ao funcionamento das instalações (26,4%) e frota interna (6,9%), tanto em gasóleo como gasolina. Este consumo equiva-le a uma intensidade energética de 14 GJ/Colaborador, valor que será utilizado como referência para o acompanhamento do desempenho em exercícios subsequentes.

A relação directa entre consumo energético e emissões de GEE levou o Banco a rea-lizar, em 2024, o seu primeiro exercício, com fronteiras limitadas, do cálculo da sua pegada de carbono, considerando os âmbitos 1 (emissões directas de combustíveis) e 2 (emissões indirectas da aquisição de electricidade). Nesse exercício, foram esti-madas 943,5 tCO₂e de emissões, aproximadamente 56% resultantes do consumo de combustíveis em geradores e frota interna; e os restantes 44% associadas à electri-cidade consumida. A intensidade carbónica apurada foi de 0,62 tCO₂e por Colabo-rador. Embora ainda em fase inicial, este processo de medição representa um passo decisivo para consolidar a gestão das emissões do Banco e alicerçar compromissos futuros de mitigação.

Consumo de energia (%)



Emissões de GEE (%)



66,7%

Electricidade fornecida pela rede pública

| Consumo energético | Unidade | 2024 |
|---|---------|----------|
| Geradores (gasóleo) | GJ | 6 024,1 |
| Frota interna (gasóleo) | GJ | 211,7 |
| Frota interna (gasolina) | GJ | 1 364,7 |
| Electricidade | GJ | 15 234 |
| Consumo total de energia (GJ) | | 22 834,5 |
| Intensidade Energética (GJ/Colaborador) | | 15,1 |

| Emissões de GEE | |
|---|--|
| Combustão de combustíveis fósseis (geradores) ⁴ | 417,8 tCO ₂ e |
| Frota automóvel (transporte) ⁵ | 111 tCO ₂ e |
| Emissões fugitivas ⁶ | Sem informação a reportar ⁷ |
| Total de emissões de Âmbito 1 (tCO ₂ e) | 528,8 |
| Total de emissões de Âmbito 2 ⁸ (tCO ₂ e) | 415 |
| Emissões totais (Âmbito 1+2) (tCO ₂ e) | 943,5 |
| Intensidade Carbónica (tCO ₂ e/Colaborador) | 0,62 |

4. Queima de gás natural, carvão ou petróleo para aquecimento ou produção de energia nas instalações da empresa. Neste caso, utilização de gera-dores a gasóleo.

5. Queima de combustíveis em veículos da empresa, como camiões e carros. Foram segregados valores e considerados factores de emissão diferentes para consumo de gasóleo e gasolina.

6. Libertações acidentais de GEE de equipamentos, como fugas de tubagens, válvulas ou tanques.

7. Apesar de existirem 1 389 equipamentos de ar condicionado na Organização, ainda não se realiza o controlo das fugas.

8. Teve por base o consumo de energia eléctrica reportado em GJ (electricidade) com os factores de emissão *location-based*.



O ATLANTICO está consciente de que a eficiência energética e a descarbonização são processos contínuos e de longo prazo e, por isso, tem procurado reforçar continuamente o seu desempenho ambiental, tanto no âmbito das operações directas como no das relações com os seus *Stakeholders*. Esta abordagem adquire maior relevância por estar directamente alinhada com o Objectivo de Desenvolvimento Sustentável 13: “Acção Climática”, considerado prioritário na sua Estratégia de Sustentabilidade. Tal prioridade implica a integração de compromissos e indicadores específicos, claros e mensuráveis, de mitigação climática, com vista a:

- Reduzir progressivamente a **intensidade carbónica** da Organização
- Assegurar a utilização eficiente dos **recursos naturais**
- Promover práticas de **eco-eficiência energética**
- Contribuir activamente para uma **economia mais resiliente**
- Reforçar iniciativas de **compensação natural**

PLANTAÇÃO DE MANGAIS NA ILHA DO MUSSULO

Em alusão ao Dia Internacional para a Conservação dos Mangais, o Banco promoveu uma acção de plantação de mangais na zona costeira da Ilha do Mussulo, na qual os voluntários do ATLANTICO participaram em colaboração com a Otchiva, Associação de Protecção e Restauração dos Mangais em Angola, e com o envolvimento de representantes e voluntários da comunidade local. Foram plantados 6 650 mangais, contribuindo significativamente para a recuperação e preservação do ecossistema costeiro.

Os **mangais desempenham um papel essencial na redução dos gases de efeito estufa** (uma vez que funcionam como sumidouros naturais de CO₂) e na protecção da biodiversidade (contributo directo para a preservação do ecossistema costeiro) que apoia directamente a subsistência das comunidades que dependem da pesca. Esta iniciativa é um exemplo concreto do compromisso do ATLANTICO com a sustentabilidade, alinhando as suas iniciativas com os esforços globais para a preservação ambiental e o desenvolvimento responsável.

No futuro, o ATLANTICO compromete-se a reforçar o seu contributo para a transição energética e para a mitigação das alterações climáticas, através da instalação de equipamentos mais eficientes em termos energéticos, da expansão do uso de energias renováveis e do fortalecimento dos mecanismos de controlo e monitorização de consumos. Adicionalmente, encontra-se em curso a consolidação de um inventário de emissões abrangente e sujeito a verificação independente. Estas iniciativas reflectem a determinação do Banco em assumir um papel activo na construção de uma economia de baixo carbono e resiliente em Angola.



5

PESSOAS E COMUNIDADES – DIMENSÃO SOCIAL

- 5.1. Talento
- 5.2. Transformação social

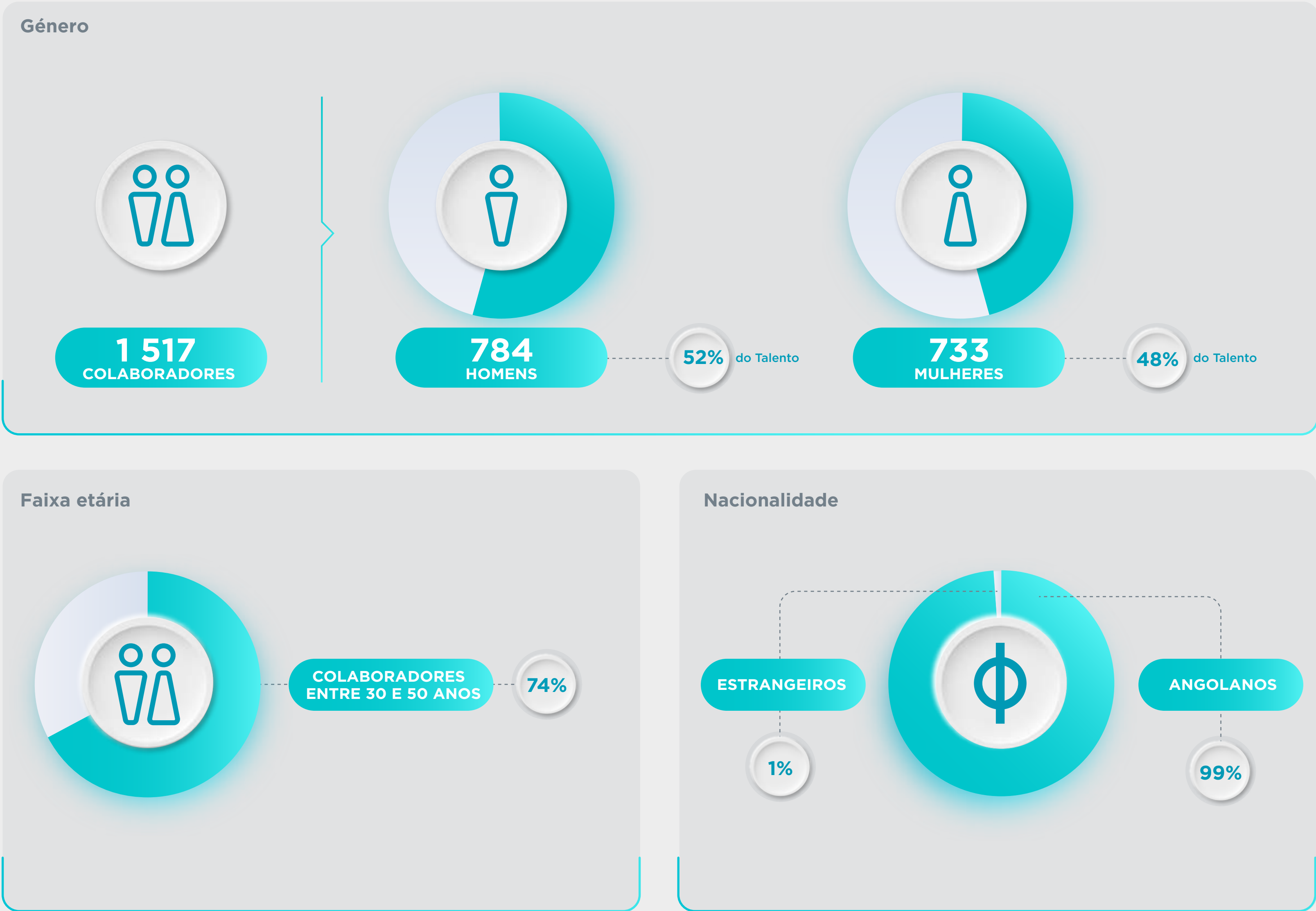


A dimensão social constitui um eixo estratégico da actuação do ATLANTICO, reflectindo o seu compromisso com a promoção de um impacto positivo nas pessoas e nas comunidades onde está presente. A promoção da equidade, da diversidade e do respeito pelos Direitos Humanos é transversal a todas as iniciativas, reflectindo-se numa abordagem que alia inovação, proximidade e responsabilidade social no dia-a-dia da Organização. No contexto da sustentabilidade, esta dimensão é entendida como um compromisso duradouro com a transformação das vidas daqueles que interagem com o Banco, contribuindo também para uma sociedade mais informada, mais justa e mais resiliente.

5.1.

Talento

O ATLANTICO reconhece os seus Talentos como o seu principal activo, sendo determinante para a concretização da cultura organizacional e para a entrega do compromisso assumido com o seu ecossistema de parcerias. A excelência, a atitude com valor e a capacidade de gerar impacto positivo nas comunidades são atributos que emergem directamente das competências e do envolvimento dos seus Colaboradores. Cada Talento representa, individualmente e colectivamente, os valores da Instituição, desde a excelência no serviço ao Cliente ao encontro de respostas para as necessidades das Comunidades.



Em 2024, o Banco contou com um total de 1 517 Colaboradores, distribuídos pelas 18 províncias do País. A maioria, correspondente a 82%, encontra-se sediada em Luanda, enquanto os restantes 18% desempenhavam funções nos diversos pontos de atendimento fora da capital, contribuindo para manter o alcance em todo o território nacional.

Diversidade e inclusão

O ATLANTICO reconhece o tema da diversidade e inclusão, priorizando, valorizando e fomentando esta cultura de forma transversal em toda a Organização. Com o objectivo de contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional e para a melhoria das condições sociais e económicas dos seus Colaboradores, entende que esta estratégia deve ser adoptada incidindo no recrutamento, formação, desenvolvimento de carreira, condições de emprego, instalações, serviços e relação com os Colaboradores.

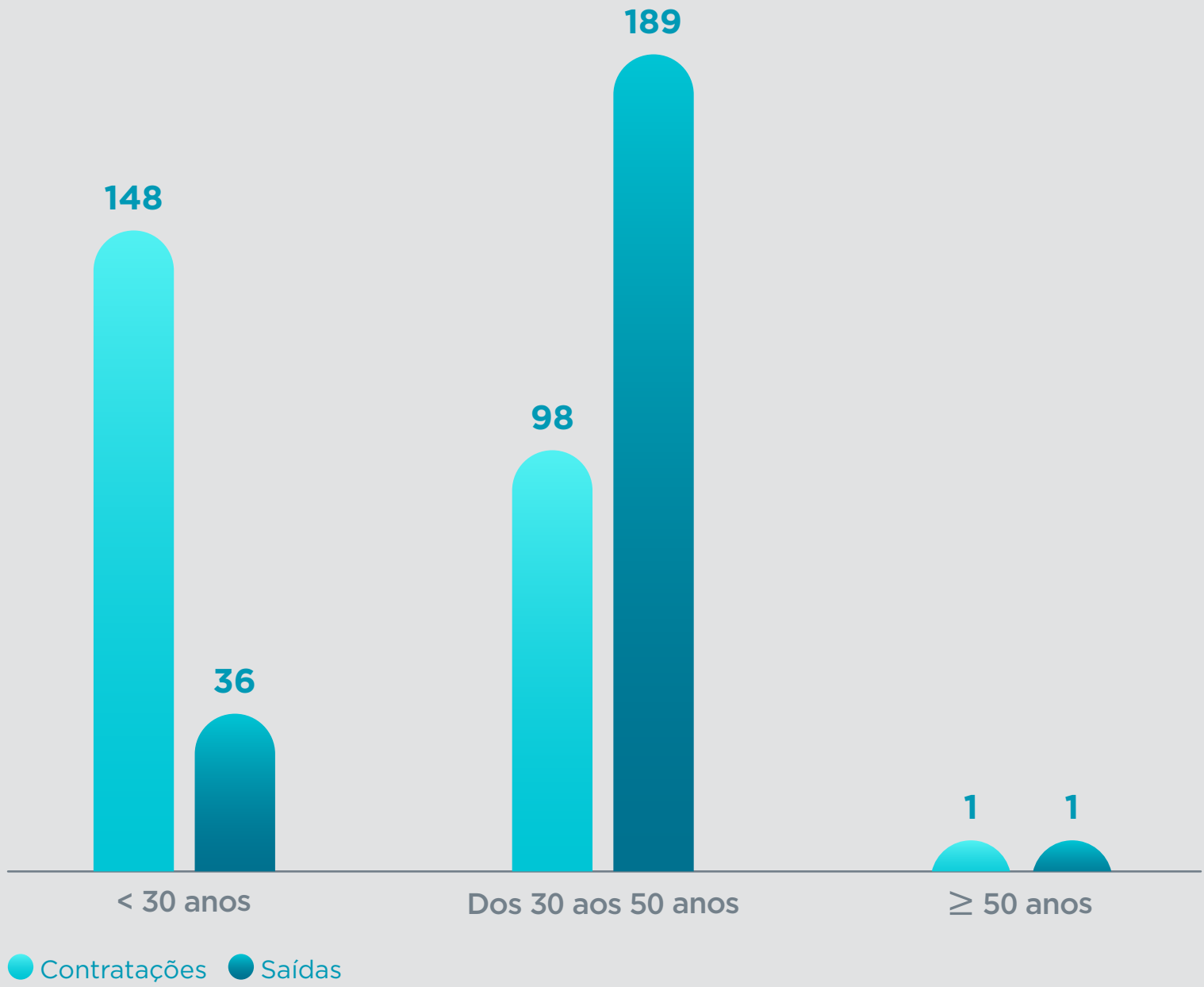
A composição etária da equipa do Banco evidencia uma estrutura jovem e dinâmica, com 74% dos Colaboradores situados na faixa dos 30 aos 50 anos e 23%⁹ com menos de 30 anos; os 3% com mais de 50 contribuem com um património valioso de conhecimento e experiência. Durante o ano de 2024, foram integrados 247 novos talentos no ATLANTICO, destes, 148 têm menos de 30 anos, o que reforça o compromisso do Banco com a atracção de jovens profissionais, seguidos de 98 novos Talentos com idade entre os 30 e 50 anos e uma contratação com mais de 50 anos. No mesmo período, contou-se com 226 saídas, sendo que destas, 189 corresponderam a Colaboradores entre os 30 e os 50 anos, 36 com menos de 30 anos e um Colaborador com mais de 50 anos.

A distribuição entre homens e mulheres é equilibrada, com 784 homens e 733 mulheres a constituírem a equipa do Banco e esta paridade reflecte-se também nas dinâmicas de entrada e saída de Colaboradores ao longo do ano de 2024. Dos novos Talentos, 135 são do género masculino e 112 do género feminino e, em termos de saídas, registaram-se 118 homens e 108 mulheres: estes números demonstram uma abordagem consciente da diversidade de género, com fluxos de entrada e saída muito semelhantes entre homens e mulheres.

Em termos do regime de contrato, 87% dos Colaboradores celebraram um contrato permanente com o ATLANTICO, enquanto 100% do universo das pessoas encontra-se abrangido por um regime a tempo inteiro. Complementarmente, 36% dos Colaboradores encontra-se coberto por acordos de negociação colectiva.



Novas contratações e saídas de Colaboradores



9. No Relatório e Contas 2024 do ATLANTICO, este valor corresponde a 25% do total porque se refere a Colaboradores com idade igual ou inferior a 30 anos, enquanto no reporte de sustentabilidade, de acordo com os requisitos GRI, são incluídos Colaboradores com idade inferior a 30 anos.

Como forma de atracção e retenção do seu Talento, o ATLANTICO apostou num conjunto abrangente de benefícios, que vai ao encontro das necessidades, expectativas e vontades dos seus Colaboradores, reforçando o seu compromisso com a inclusão e uma cultura organizacional centrada nas pessoas.

BENEFÍCIOS

Saúde e Segurança

Seguro de saúde, seguro de acidentes de trabalho, seguro internacional*.

Mobilidade

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

Compensações Financeiras

Subsídio de alimentação, férias e 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.

Formação e desenvolvimento dos Colaboradores

A formação e o desenvolvimento contínuo dos Colaboradores constituem uma prioridade para o Banco, enquanto motor de valorização do Talento. A aposta na capacitação dos profissionais é crucial não apenas para o crescimento individual e retenção de Talento, mas também para a consolidação da cultura organizacional e posicionamento da Organização no mercado.

Durante o ano 2024, o Banco contou com 22 318 participações nas 54 684 horas de formação que disponibilizou. Cerca de 66% dessas horas foram realizadas através de meios digitais, enquanto os restantes 34% corresponderam a sessões presenciais, evidenciando uma abordagem híbrida na estratégia de formação e desenvolvimento.

FORMAÇÃO

54 684
Horas de formação

36
Média de horas de formação por Colaborador



A meta do ATLANTICO é que os Colaboradores, de acordo com as funções que desempenham na Organização, tenham acesso a formação em áreas-chave, nomeadamente Liderança, Controlo, Ser ATLANTICO, Negócio, Suporte e Tecnologia e, por isso, em 2024, foram implementadas diversas iniciativas com impacto significativo na gestão deste tema, destacando-se:

- **Formação de integração com foco em Sustentabilidade e ESG:** Módulo de Introdução à Sustentabilidade e ESG, integrado no programa *First Dive*, dirigido a todos os novos Colaboradores. Esta acção permitiu que cerca de 200 profissionais recebessem uma visão abrangente sobre a relevância estratégica destes temas para o Banco, desde o início do seu percurso na Instituição.
- **Workshops temáticos para Colaboradores seniores:** Sessões de formação e *workshops* dedicados à Sustentabilidade, dirigidos a Colaboradores com maior antiguidade, incluindo membros do Conselho de Administração, Alta Direcção e outros profissionais estratégicos. Estas acções envolveram cerca de 130 participantes.
- **Newsletter de Sustentabilidade — “IMPACTO”:** Publicado trimestralmente desde 2023, o IMPACTO é dedicado à reflexão sobre temas como Sustentabilidade, Finanças Sustentáveis e ESG. Em 2024, foram lançadas quatro novas edições, totalizando sete publicações até ao final do ano.



A avaliação de desempenho contribui directamente para a retenção de talento, para a valorização e desenvolvimento de Colaboradores, bem como para a criação de valor a longo prazo

1.ª EDIÇÃO DAS JORNADAS DE SUSTENTABILIDADE DO ATLANTICO

Realizada com o apoio institucional do UN Global Compact (UNGC), a primeira edição reuniu mais de 180 *Stakeholders* entre Colaboradores, Clientes, Fornecedores e Parceiros, além de empresas convidadas e membros do UNGC em Angola. Com esta iniciativa anual, o Banco pretende juntar os seus *Stakeholders* e criar um espaço de partilha e aprendizagem sobre as melhores práticas e estratégias para a promoção dos ODS, bem como impulsionar uma abordagem construtiva para soluções sustentáveis, capazes de gerar valor para as organizações e para a sociedade como um todo.

Em complemento às iniciativas de formação, o ATLANTICO tem vindo a reforçar a sua participação em programas de capacitação como o **Programa “SDG Ambition”**, promovido pelo HUB AFRICA do United Nations Global Compact (UNGC), que teve como foco a implementação dos ODS. Garantiu também a participação em eventos internacionais como o **The Green, Social and Sustainability Bonds Executive Training Program**, centrado na emissão de instrumentos financeiros sustentáveis, e o **Finance a Just Transition with Nature, Biodiversity, and Social Impact Executive Leadership Training**, focado na integração da transição justa, biodiversidade e impacto social nas estratégias de financiamento. Igualmente, participou de um programa de formação sobre Finanças Sustentáveis realizado pela ABANC em parceria com o IFC em Luanda, alinhando, desta forma, a sua estratégia de desenvolvimento com os desafios globais da sustentabilidade e com as expectativas dos *Stakeholders*.

Num sector altamente regulado e competitivo como o bancário, garantir que as equipas operam com excelência, ética e foco no Cliente é fundamental. A avaliação de desempenho contribui directamente para a retenção de talento, para a valorização e desenvolvimento de Colaboradores, bem como para a criação de valor a longo prazo. Em 2024, 1 398 Colaboradores receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de Carreira, representando 92% do universo de pessoas.

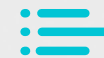
Bem-estar, saúde e segurança no trabalho

Com o objectivo de promover uma cultura de segurança, saúde e bem-estar no trabalho e minimizar os riscos de acidente e doença dos seus Colaboradores, Clientes e Fornecedores, o Banco rege as suas actividades nesta área de acordo com a sua **Política de Segurança, Saúde e Higiene do Trabalho**, que estabelece as directrizes e as responsabilidades em relação ao seu modelo de Segurança e Saúde. Desta forma, o Banco reforça uma estratégia que pretende proporcionar as condições para um ambiente de trabalho saudável, seguro e sustentável, crucial para a competitividade e reputação do Banco e para o bem-estar na vida dos Colaboradores, bem como das suas famílias, promovendo ainda o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

O ATLANTICO implementou também o **Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho**, através da criação do núcleo do Safety com base em exigências legais, e tem em vigor o regulamento específico de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST). Este Sistema de Gestão, que abrange todos os Colaboradores do Banco, estabelece políticas e processos que incentivam a actuação preventiva face a situações laborais consideradas susceptíveis a acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

Conforme estipulado no regulamento interno, qualquer ocorrência é reportada à equipa de Safety, que procede à avaliação da exposição ao risco. Sempre que necessário, os Colaboradores são imediatamente retirados da zona de risco, permanecendo afastados até que o perigo seja eliminado ou mitigado através da implementação de medidas adequadas. A equipa de Safety conduz um processo sistematizado, que garante a protecção da integridade dos Colaboradores, nomeadamente:

1. Manutenções preventivas, paliativas e correctivas;
2. Realização de visitas técnicas aos locais de trabalho;
3. Elaboração de relatórios detalhados com a identificação de oportunidades de melhoria;
4. Sinalização às equipas responsáveis, assegurando o encerramento dos temas em conformidade com a hierarquia de controlos.



O ATLANTICO dispõe de vários serviços de saúde no trabalho, que desempenham um papel essencial na prestação de primeiros socorros, na realização de exames médicos ocupacionais, na adaptação dos postos, técnicas e ritmos de trabalho à fisiologia humana e na promoção do bem-estar físico e mental dos Colaboradores. A Direcção de Gestão de Talentos (DGT) promove, de forma recorrente, sessões e palestras de esclarecimento, permitindo aos Colaboradores colocar questões e aprofundar conhecimentos sobre Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Estes serviços e iniciativas contribuem para a educação sanitária dos Trabalhadores, em conformidade com as normas e regras de saúde no trabalho. Para garantir a acessibilidade, a Instituição disponibiliza um consultório médico no edifício-sede e oferece aos Colaboradores o benefício de um seguro de saúde.

No âmbito do reforço das práticas de SST, encontra-se em curso a constituição da Comissão de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CPAT), composta por representantes dos Colaboradores. A CPAT terá como principais atribuições:

- Contribuir para a adaptação dos postos, das técnicas e dos ritmos de trabalho à fisiologia humana;
- Promover o estabelecimento e a manutenção do mais elevado grau de bem-estar físico e mental dos Colaboradores;
- Apoiar a educação sanitária dos Colaboradores e fomentar a adopção de padrões de comportamento em conformidade com as normas e regras de saúde no trabalho.

O Banco adopta uma abordagem preventiva para garantir a saúde e segurança no trabalho, através da implementação de um Plano de saúde ocupacional e de um Plano de manutenção preventiva dos equipamentos que possam impactar os utilizadores dos seus espaços. Estas medidas visam mitigar riscos significativos associados às suas operações e relações de negócio.

O ATLANTICO procedeu ao mapeamento dos potenciais riscos associados à Segurança e Saúde no Trabalho e identificou principalmente riscos ergonómicos e de utilização do espaço e infra-estruturas. Em 2024, o Banco registou dois acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, correspondente a um índice de 1,36 acidentes de trabalho, devido a queda e intoxicação.

Ao longo deste ano, o reafirmar do compromisso com a valorização do Talento, reconhecendo-o como o elemento central na estratégia de sustentabilidade do Banco, fortaleceu o envolvimento dos Colaboradores e potenciou o seu contributo para a criação de valor no ATLANTICO. Através da promoção de um ambiente inclusivo, seguro e orientado para o desenvolvimento contínuo, as pessoas são colocadas no centro, reflectindo uma visão de futuro mais justo e sustentável.



Transformação social

Na missão do ATLANTICO, a Transformação Social assume um papel central, reflectindo o compromisso do Banco com o desenvolvimento sustentável das comunidades que o rodeiam. A ligação à sociedade angolana faz parte do seu ADN institucional e baseia-se numa proximidade genuína: ouvir atentamente as necessidades e responder de forma concreta.

Neste sentido, e no âmbito da sua estratégia de Responsabilidade Social Corporativa, ao longo de 2024, o Banco ATLANTICO desenvolveu iniciativas e estabeleceu parcerias estratégicas com entidades locais, com o objectivo de promover o desenvolvimento das comunidades a médio e longo prazo. Entre estas acções, estão os projectos ***400# Agiliza** e o **Programa Malembe Malembe**, que incidem sobre áreas fundamentais como a promoção da inclusão financeira e o incentivo ao empreendedorismo.



*400# Agiliza

A plataforma *400# Agiliza representa uma solução inovadora para promover a inclusão financeira em Angola, especialmente junto das populações em zonas remotas e com acesso limitado a serviços bancários tradicionais. Com o mote “O teu telemóvel é o teu Banco”, esta iniciativa coloca o poder da literacia financeira e da gestão de recursos directamente nas mãos dos cidadãos, através de tecnologia simples e acessível. Ao permitir operações bancárias básicas via telemóvel, sem necessidade de ligação à internet, o *400# Agiliza tem um impacto significativo na vida das famílias com baixos rendimentos, contribuindo para a sua autonomia financeira e para o fortalecimento da economia local.

*400# Agiliza

***400#**
Agiliza!

+1,9 milhões de utilizadores com acesso ao *400# Agiliza através do canal USSD

+5,5 mil pontos de atendimento de Agentes Bancários *400# Agiliza, com cobertura nacional nas **18** províncias de Angola e em **86** municípios

+660 acções de inclusão e literacia financeira e digital, com permanência diária nos mercados, bairros e comunidades

+20 milhões de transacções *400# Agiliza, num total de + Kz **51 mil milhões**

+780 mil Contas inclusão abertas



Programa de impacto – Crédito Malembe Malembe

O programa de impacto – Crédito Malembe Malembe — expressão que significa “Devagar-devagar Se Vai ao Longe” na língua Kikongo — foi criado pelo Banco com o objectivo de apoiar os pescadores artesanais, oferecendo condições de financiamento acessíveis e ajustadas à realidade desta actividade essencial em Angola. Com taxas de juro reduzidas e prazos flexíveis, o programa visa promover a inclusão financeira e o desenvolvimento socioeconómico das comunidades costeiras.

Programa de impacto – Crédito Malembe Malembe

+63 beneficiários incluídos em 2024, totalizando 82 famílias e microempresas integradas no sistema financeiro

Contribuição significativa para a captação e formalização deste ecossistema de recursos, ainda maioritariamente transaccionado de forma informal

+250 pessoas impactadas em 2024
+1 012 pessoas impactadas desde o início do programa, o que reflecte o impacto positivo na vida social das populações por via do fomento da empregabilidade formal





O ATLANTICO aposta, de forma contínua e crescente, na transformação social, impactando positivamente a vida das populações. Em 2024, o Banco reforçou ainda a sua dedicação à educação e ao desenvolvimento pessoal das novas gerações, associando-se à premiação dos pequenos escritores e alinhando a sua acção com o **ODS 4 – Educação de Qualidade**. Para além do apoio à cerimónia de entrega de prémios, o Banco promoveu uma acção de formação em Literacia Financeira, proporcionando a cerca de 30 crianças e adolescentes, oriundos de diferentes províncias, a oportunidade de aprofundar conhecimentos sobre dinheiro, poupança e gestão financeira. Esta iniciativa contribuiu para a construção de bases sólidas para o futuro destes jovens, promovendo a inclusão e o desenvolvimento sustentável das comunidades.

Através do programa **Partilhamos Valores para a Vida**, cada Colaborador tem a oportunidade de, com gestos de solidariedade, compromisso, empatia e dedicação ao próximo, contribuir para a sociedade de forma responsável e inovadora, inspirando sonhos, ajudando a concretizar objectivos e promovendo projectos sustentáveis.

Em 2024, o Banco promoveu um conjunto de actividades que evidenciam e reforçam o seu forte sentido de responsabilidade para com as Pessoas. Através da mobilização dos seus Colaboradores para acções de voluntariado, o ATLANTICO apoiou instituições de caridade, impactando positivamente crianças, jovens e idosos em diversas comunidades. Para além do voluntariado, foi realizada uma Campanha de Recolha de Bens, cujos donativos – incluindo bens alimentares, material didáctico, vestuário e brinquedos – foram entregues às instituições apoiadas pelo Banco, contribuindo para o bem-estar e a melhoria das condições de vida dos beneficiários.

Têm sido igualmente desenvolvidas acções de apoio a instituições seleccionadas, em linha com a estratégia de transformação social do Banco, com especial enfoque na promoção do conhecimento e do empreendedorismo. Estas iniciativas alcançam diferentes públicos, estimulando o desenvolvimento de competências, a autonomia e a criação de oportunidades, reforçando assim o compromisso do Banco com a construção de uma sociedade mais informada, dinâmica e sustentável.



Concurso Kandengue Escritor – o ATLANTICO atribuiu prémios aos pequenos escritores, apostando no desenvolvimento pessoal das novas gerações



Natal Solidário no Internato Padre Tiago Brendel, no Dundo

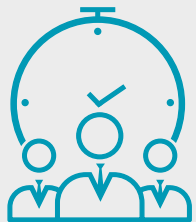
Impacto do ecossistema nas comunidades



+11 500
Vidas impactadas



+1 500
Colaboradores



+6 000
Horas de voluntariado

Empreendedorismo

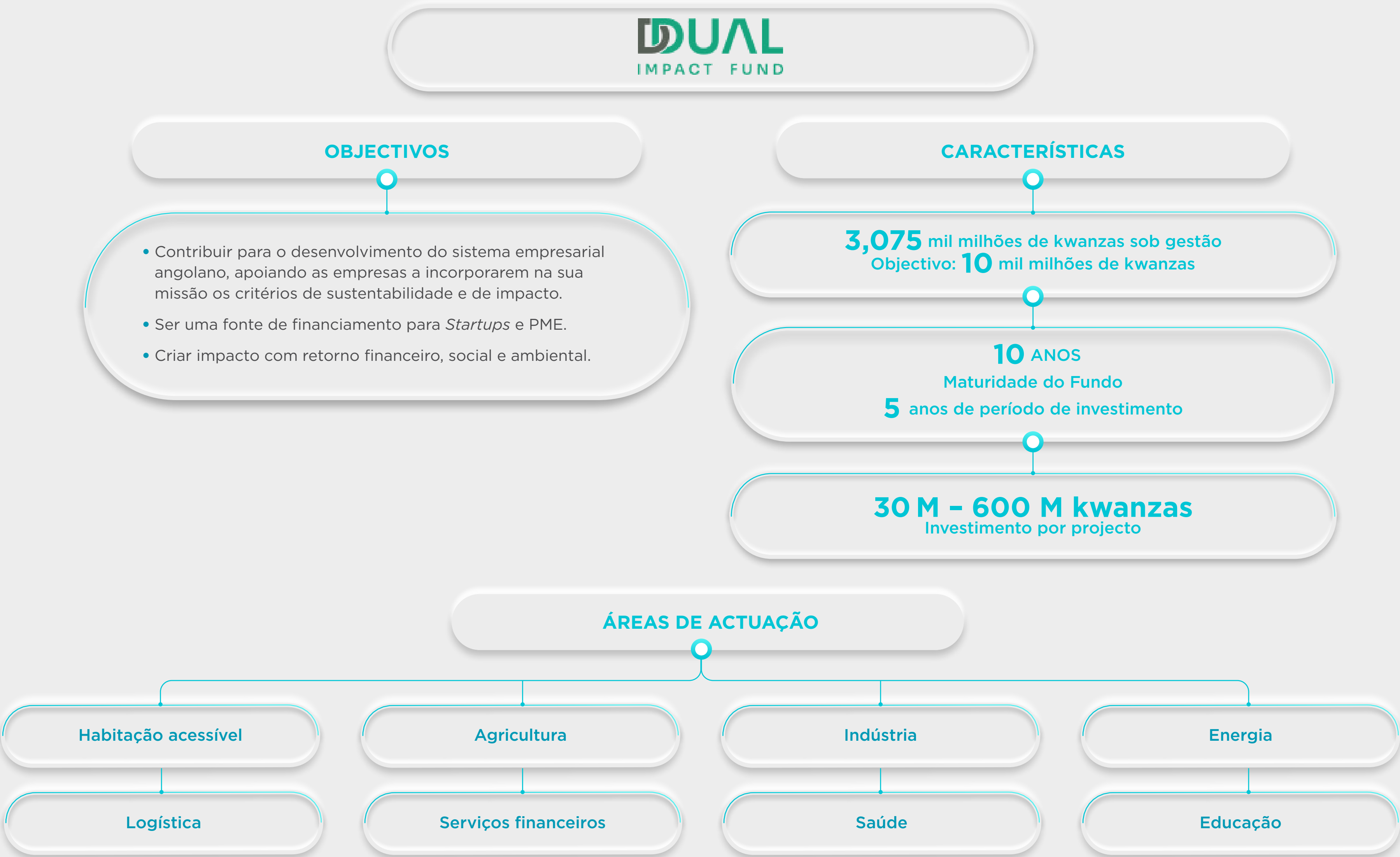


Conhecimento



No âmbito da sua aposta no empreendedorismo para o desenvolvimento sustentável, o ATLANTICO estabeleceu uma parceria estratégica com a Hemera Capital Partners, sendo o investidor inicial do Dual Impact Fund, um fundo pioneiro em Angola dedicado ao impacto social. Através desta iniciativa, o Banco reforça o seu compromisso com a criação de valor partilhado, promovendo soluções inovadoras que contribuem para o fortalecimento do tecido económico e para a transformação positiva das comunidades.

O compromisso do Banco com a transformação social reflecte-se numa abordagem que privilegia o investimento na comunidade e nas Pessoas. Ao fomentar parcerias, apoiar iniciativas de inclusão e investir no desenvolvimento das populações, o Banco contribui activamente para a construção de um futuro mais justo e sustentável. Esta visão, que alia o apoio social ao incentivo ao conhecimento e ao empreendedorismo, consolida o papel do Banco como agente de mudança na sociedade angolana.

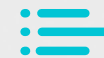


6

ANEXOS

- 6.1. Sobre este Relatório
- 6.2. Contactos e morada
- 6.3. Tabela GRI





6.1. Sobre este Relatório

Este documento marca a primeira edição do Relatório de Sustentabilidade do ATLANTICO, uma evolução significativa face ao Caderno de Sustentabilidade desenvolvido no anterior ano de reporte, representando um marco no reforço do compromisso do Banco com a transparência, a responsabilidade corporativa e a criação de valor sustentável para os seus *Stakeholders*. A Organização prevê a publicação deste Relatório com carácter anual. O Relatório de Sustentabilidade aqui apresentado refere-se ao exercício desenvolvido no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2024.

Os dados integrados neste relatório foram reportados de acordo com as directrizes da Global Reporting Initiative (GRI), assegurando o alinhamento com um quadro internacionalmente reconhecido de reporte em matéria de sustentabilidade. Considerando que se trata do primeiro exercício, não existem reformulações ou republicações de informação relativa a anos anteriores. O relatório não foi sujeito a verificação externa independente.



6.2. Contactos e morada:

Banco Millennium Atlântico S.A. – ATLANTICO
Rua do Centro de Convenções de Talatona, Via S8, (GU05B),
Condomínio Cidade Financeira, Edifício ATLANTICO, Bloco 7/8.
Município e Distrito Urbano de Talatona, Luanda.

Para qualquer esclarecimento relacionado com o presente Relatório de Sustentabilidade ou com a abordagem do ATLANTICO em matéria de sustentabilidade, por favor contactar através do seguinte endereço de email: gsi@atlantico.ao

6.3.

Tabela GRI

Declaração de utilização:

O Banco Millenium Atlântico relatou em conformidade com os GRI *Standards* para o período de 01 de Janeiro de 2024 a 31 de Dezembro de 2024.

GRI 1 utilizado:

GRI 1: Foundation 2021

Norma sectorial aplicável:

Não aplicável

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|---|---|---------------------|--------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| GRI 2: Conteúdos gerais (Referente à norma publicada em 2021) | | | | | |
| 2-1 Detalhes da Organização | 6. Sobre este relatório | | | | |
| 2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização | 6. Sobre este relatório | | | | |
| 2-3 Período de relato, frequência e contactos | 6. Sobre este relatório | | | | |
| 2-4 Reformulação das informações | Uma vez que se trata de um primeiro exercício de reporte, não se verificam reformulações da informação. | | | | |
| 2-5 Verificação externa | 6. Sobre este relatório | | | | |
| 2-6 Actividades, cadeia de valor e outras relações de negócios | 1. O ATLANTICO | - | - | - | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|--|---|---------------------|--------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| 2-7 Colaboradores | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento O ATLANTICO não tem Colaboradores em regime de trabalho sem horas garantidas. | - | - | - | |
| 2024 | | | | | |
| N.º de Colaboradores | | | | | |
| Homens | 784 | | | | |
| Mulheres | 733 | | | | |
| Total | 1 517 | | | | |
| N.º de Colaboradores com contrato permanente | | | | | |
| Homens | 676 | | | | |
| Mulheres | 640 | | | | |
| N.º de Colaboradores com contrato temporário | | | | | |
| Homens | 108 | | | | |
| Mulheres | 93 | | | | |
| N.º de Colaboradores a tempo inteiro | | | | | |
| Homens | 784 | | | | |
| Mulheres | 733 | | | | |
| N.º de Colaboradores a tempo parcial | | | | | |
| Homens | 0 | | | | |
| Mulheres | 0 | | | | |
| 2-8 Trabalhadores que não são Colaboradores | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social | | | | |
| 2024 | | | | | |
| N.º de Colaboradores | | | | | |
| Homens | 675 | | | | |
| Mulheres | 38 | | | | |
| Total | 713 | | | | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|--|---|------------------------|--------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| 2-9 Estrutura de <i>governance</i> e sua composição | 1. O ATLANTICO > Modelo de <i>Governance</i> | - | - | - | |
| 2-10 Nomeação e selecção para o mais alto órgão de <i>governance</i> | 1. O ATLANTICO > Modelo de <i>Governance</i> | - | - | - | |
| 2-11 Presidente do mais alto órgão de <i>governance</i> | 1. O ATLANTICO > Modelo de <i>Governance</i> | - | - | - | |
| 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de <i>governance</i> na supervisão da gestão dos impactos | 1. O ATLANTICO > Modelo de <i>Governance</i> | - | - | - | |
| 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | 1. O ATLANTICO > Modelo de <i>Governance</i> | - | - | - | |
| 2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de <i>governance</i> no relato de sustentabilidade | 1. O ATLANTICO > Modelo de <i>Governance</i> | - | - | - | |
| 2-15 Conflitos de interesse | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Ética e <i>compliance</i> > Ética, integridade e combate à corrupção. | - | - | - | |
| 2-16 Comunicação de preocupações críticas | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Ética e <i>compliance</i> | - | - | - | |
| 2-17 Conhecimento colectivo do mais alto órgão de <i>governance</i> | 1. O ATLANTICO > Modelo de <i>Governance</i> | - | - | - | |
| 2-18 Avaliação de desempenho do mais alto órgão de <i>governance</i> | O ATLANTICO não realiza avaliação de desempenho do mais alto órgão de <i>governance</i> . | - | - | - | |
| 2-19 Políticas de remuneração | 1. O ATLANTICO > Modelo de <i>Governance</i> | - | - | - | |
| 2-20 Processo para determinação da remuneração | 1. O ATLANTICO > Modelo de <i>Governance</i> | - | - | - | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|--|---|------------------------|-------------------------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| 2-21 Rácio da remuneração total anual | Uma vez que este é o primeiro Relatório do ATLANTICO de acordo com as normas GRI, não será apresentado o rácio da remuneração total anual e respectivos requisitos. | 2-21 | Informação indisponível | - | |
| 2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | Mensagem do Conselho de Administração | - | - | - | |
| 2-23 Políticas | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Ética e <i>compliance</i> > Ética, integridade e combate à corrupção | - | - | - | |
| 2-24 Incorporação de Políticas | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Ética e <i>compliance</i> > Ética, integridade e combate à corrupção | - | - | - | |
| 2-25 Processos para remediar impactos negativos | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Ética e <i>compliance</i> > Ética, integridade e combate à corrupção | - | - | - | |
| 2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Ética e <i>compliance</i> > Ética, integridade e combate à corrupção | - | - | - | |
| 2-27 Conformidade com leis e regulamentos | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Ética e <i>compliance</i> > Ética, integridade e combate à corrupção | - | - | - | |
| 2-28 Participação em associações | ABANC — Associação Angolana de Bancos | - | - | - | |
| 2-29 Abordagem de envolvimento de <i>Stakeholders</i> | 2. A jornada para a sustentabilidade > Envolvimento com <i>Stakeholders</i> | - | - | - | |
| 2-30 Acordos de negociação colectiva | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento > Diversidade e Inclusão | - | - | - | |
| GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021) | | | | | |
| 3-1 Processo de definição de temas materiais | 2. A jornada para a sustentabilidade > Materialidade | - | - | - | |
| 3-2 Lista de temas materiais | 2. A jornada para a sustentabilidade > Materialidade | - | - | - | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|---|---|---------------------|--------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| ÉTICA E COMPLIANCE | | | | | |
| GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021) | | | | | |
| 3-3 Gestão dos temas materiais | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Ética e <i>compliance</i> > Ética, integridade e combate à corrupção | - | - | - | |
| 205-2 Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anti-corrupção | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Ética e <i>compliance</i> > Ética, integridade e combate à corrupção | - | - | - | |

| | 2024 | |
|--|-----------------|-------|
| | N.º | % |
| Membros do Órgão de Governança | | |
| Membros do órgão de governança que receberam comunicação acerca dos procedimentos e políticas de combate à corrupção | 17 ⁹ | 100% |
| Membros do órgão de governança que receberam capacitação em combate à corrupção | 3 | 0 |
| Total de Colaboradores que receberam comunicação acerca dos procedimentos e políticas de combate à corrupção, discriminados por categoria profissional | | |
| Administradores | 15 | 100% |
| Assessor do Conselho de Administração | 2 | 100% |
| Director e Director-Adjunto | 37 | 100% |
| Sub-director e Assistente de Direcção | 69 | 100% |
| Analistas, Especialista, Coordenador e Coordenador Assistente | 300 | 100% |
| Técnico e Técnico Sénior | 379 | 100% |
| Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior | 163 | 100% |
| Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente Sénior | 540 | 100% |
| Operacional e Administrativo | 12 | 100% |
| Total | 1517 | 100% |
| Total de Colaboradores que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por categoria profissional | | |
| Administradores | 5 | 33,3% |
| Assessor do Conselho de Administração | 2 | 100% |
| Director e Director-Adjunto | 25 | 67,6% |
| Sub-director e Assistente de Direcção | 58 | 84,1% |
| Analistas, Especialista, Coordenador e Coordenador Assistente | 289 | 96,3% |

9. São 17 no total porque aos 15 membros do órgão de governança foram adicionados dois assessores dos órgãos de governança, que também receberam comunicação.

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial | |
|---|--|------------------------|--------|------------|--|---|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | | |
| | | | | | | |
| | | 2024 | | | | |
| | | N.º | % | | | |
| Técnico e Técnico Sénior | | 349 | 92,1% | | | |
| Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior | | 133 | 81,6% | | | |
| Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente Sénior | | 484 | 89,6% | | | |
| Operacional e Administrativo | | 11 | 91,7% | | | |
| Total | | 1356 | 89,4% | | | |
| 205-3 Casos de corrupção confirmados e medidas tomadas | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Ética, integridade e combate à corrupção | | | - | - | - |
| GOVERNANÇA CORPORATIVA | | | | | | |
| GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021) | | | | | | |
| 3-3 Gestão dos temas materiais | O ATLANTICO > 1.3. Modelo de governance 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Governança corporativa | | | - | - | - |
| INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO | | | | | | |
| GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021) | | | | | | |
| 3-3 Gestão dos temas materiais | R&C Relatório & Contas 2024 – pág.26 4. Planeta – Dimensão Ambiental > Economia circular | | | - | - | - |
| INCLUSÃO FINANCEIRA | | | | | | |
| GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021) | | | | | | |
| 3-3 Gestão dos temas materiais | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão 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 | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento | | | - | - | - |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|--|--|---------------------|--------|------------|--|
| | | 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 | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento | - | - | - | |
| Número e taxa de novas contratações e taxa de rotatividade | 2024 | | | | |
| N.º de entradas por faixa etária | | | | | |
| <30 anos | 148 | | | | |
| 30 aos 50 anos | 98 | | | | |
| >50 anos | 1 | | | | |
| Total | 247 | | | | |
| N.º de entradas por género | | | | | |
| Feminino | 135 | | | | |
| Masculino | 112 | | | | |
| Total | 247 | | | | |
| Taxa de entradas por faixa etária | | | | | |
| <30 anos | 10% | | | | |
| 30 aos 50 anos | 6% | | | | |
| >50 anos | 0% | | | | |
| Taxa de entradas por género | | | | | |
| Feminino | 9% | | | | |
| Masculino | 7% | | | | |
| Total | 16% | | | | |
| N.º de saídas por faixa etária | | | | | |
| <30 anos | 36 | | | | |
| 30 aos 50 anos | 189 | | | | |
| >50 anos | 1 | | | | |
| Total | 226 | | | | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|--|--|------------------------|--------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| Número e taxa de novas contratações e taxa de rotatividade | 2024 | | | | |
| N.º de saídas por género | | | | | |
| Feminino | 108 | | | | |
| Masculino | 118 | | | | |
| Total | 226 | | | | |
| Taxa de rotatividade por faixa etária | | | | | |
| <30 anos | 2% | | | | |
| 30 aos 50 anos | 12% | | | | |
| >50 anos | 0% | | | | |
| Taxa de rotatividade por género | | | | | |
| Feminino | 7% | | | | |
| Masculino | 8% | | | | |
| Total | 15% | | | | |
| 401-2 Benefícios oferecidos a Colaboradores | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento | - | - | - | |
| 401-3 Licença maternidade/paternidade | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social | - | - | - | |
| Total de Colaboradores que tiveram direito a licença parental (n.º) | 2024 | | | | |
| Género | | | | | |
| Masculino | 3 | | | | |
| Feminino | 78 | | | | |
| Total | 81 | | | | |
| Total de Colaboradores que tiraram licença parental (n.º) | 2024 | | | | |
| Género | | | | | |
| Masculino | 3 | | | | |
| Feminino | 78 | | | | |
| Total | 81 | | | | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|--|-------------|------------------------|--------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| Total de Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença parental (n.º) | 2024 | | | | |
| Género | | | | | |
| Masculino | 3 | | | | |
| Feminino | 78 | | | | |
| Total | 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 (n.º) | 2024 | | | | |
| Género | | | | | |
| Masculino | 3 | | | | |
| Feminino | 78 | | | | |
| Total | 81 | | | | |
| Taxas de retorno ao trabalho de Colaboradores que tiraram licença parental (%) | 2024 | | | | |
| Género | | | | | |
| Masculino | 100% | | | | |
| Feminino | 100% | | | | |
| Total | 100% | | | | |
| Taxas de retenção ao trabalho de Colaboradores que tiraram licença parental (%) | 2024 | | | | |
| Género | | | | | |
| Masculino | 100% | | | | |
| Feminino | 100% | | | | |
| Total | 100% | | | | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|---|----------------|--|----------|------------|--|
| | | 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 | | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento | | | - - - |
| Número de Colaboradores por categoria funcional, faixa etária e género (n.º) | 2024 | | | Total | |
| | Faixa etária | Masculino | Feminino | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Administrador | <30 anos | 0 | 0 | 0 | |
| | 30 aos 50 anos | 9 | 3 | 12 | |
| | >50 anos | 3 | 0 | 3 | |
| | Total | 12 | 3 | 15 | |
| Assessor do Conselho de Administração | <30 anos | 0 | 0 | 0 | |
| | 30 aos 50 anos | 1 | 1 | 2 | |
| | >50 anos | 0 | | 0 | |
| | Total | 1 | 1 | 2 | |
| Director e Director-Adjunto | <30 anos | 0 | 0 | 0 | |
| | 30 aos 50 anos | 19 | 12 | 31 | |
| | >50 anos | 3 | 3 | 6 | |
| | Total | 22 | 15 | 37 | |
| Sub-Director e Assistente de Direcção | <30 anos | 0 | 0 | 0 | |
| | 30 aos 50 anos | 36 | 29 | 65 | |
| | >50 anos | 4 | 0 | 4 | |
| | Total | 40 | 29 | 69 | |
| Especialistas, Coordenador e Coordenador Assistente | <30 anos | 4 | 3 | 7 | |
| | 30 aos 50 anos | 144 | 139 | 283 | |
| | >50 anos | 1 | 9 | 10 | |
| | Total | 149 | 151 | 300 | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|--|----------------|------------------------|----------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| Número de Colaboradores por categoria funcional, faixa etária e género (n.º) | 2024 | | | | |
| | Faixa etária | Masculino | Feminino | Total | |
| | <30 anos | 64 | 34 | 98 | |
| | 30 aos 50 anos | 166 | 107 | 273 | |
| | >50 anos | 4 | 4 | 8 | |
| Técnico e Técnico Sénior | Total | 234 | 145 | 379 | |
| | <30 anos | 18 | 19 | 37 | |
| | 30 aos 50 anos | 53 | 73 | 126 | |
| | >50 anos | 0 | 0 | 0 | |
| | Total | 71 | 92 | 163 | |
| Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior | <30 anos | 100 | 104 | 204 | |
| | 30 aos 50 anos | 142 | 187 | 329 | |
| | >50 anos | 5 | 2 | 7 | |
| | Total | 247 | 293 | 540 | |
| Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente Sénior | <30 anos | 0 | 0 | 0 | |
| | 30 aos 50 anos | 4 | 2 | 6 | |
| | >50 anos | 4 | 2 | 6 | |
| | Total | 8 | 4 | 12 | |
| Operacional e Administrativo | <30 anos | 784 | 733 | 1517 | |
| | 30 aos 50 anos | | | | |
| | >50 anos | | | | |
| | Total | | | | |
| | | | | | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|---|---|---------------------|--------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| GRI 405-2 Rácio entre os salários base e remuneração da mulher e do homem | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social | - | - | - | |
| Salário base médio por categoria funcional e por género | Rácio | | | | |
| Assessor do Conselho de Administração | 0,92 | | | | |
| Director e Director-Adjunto | 0,79 | | | | |
| Sub-Director e Assistente de Direcção | 0,85 | | | | |
| Especialistas, Coordenador e Coordenador Assistente | 0,87 | | | | |
| Técnico e Técnico Sénior | 1,00 | | | | |
| Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior | 1,25 | | | | |
| Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente Sénior | 1,23 | | | | |
| Operacional e Administrativo | 1,82 | | | | |
| Total | 0,92 | | | | |
| FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES | | | | | |
| GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021) | | | | | |
| 3-3 Gestão dos temas materiais | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento > Formação e Desenvolvimento dos Colaboradores | - | - | - | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|--|---|---------------------|--------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| GRI 404: Capacitação e Educação (Referente à norma publicada em 2016) | | | | | |
| 404-1 Média de horas de formação | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento > Formação e Desenvolvimento dos Colaboradores | - | - | - | |
| Média de horas de formação por categoria e género (h/Colaborador) | 2024 | | | | |
| | Masculino | Feminino | Total | | |
| Administrador | 1 | 1 | 1 | | |
| Assessor do Conselho de Administração | 50 | 45 | 48 | | |
| Director e Director-Adjunto | 52 | 19 | 39 | | |
| Sub-Director e Assistente de Direcção | 74 | 35 | 57 | | |
| Especialistas, Coordenador e Coordenador Assistente | 35 | 20 | 27 | | |
| Técnico e Técnico Sénior | 47 | 41 | 45 | | |
| Gestor de Cliente e Gestor de Cliente Sénior | 55 | 51 | 53 | | |
| Assistente, Assistente de Cliente, Assistente Sénior e Assistente de Cliente Sénior | 28 | 28 | 28 | | |
| Operacional e Administrativo | 4 | 4 | 4 | | |
| Total | 40 | 32 | 36 | | |
| 404-3 Percentagem de Colaboradores que receberam avaliação de desempenho | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento > Formação e Desenvolvimento dos Colaboradores | - | - | - | |
| COMPROMISSO COM OS DIREITOS HUMANOS | | | | | |
| GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021) | | | | | |
| 3-3 Gestão dos temas materiais | 3. Negócio com propósito – Dimensão de Governance > Compromisso com os Direitos Humanos | - | - | - | |
| GRI 406: Não discriminação (Referente à norma publicada em 2016) | | | | | |
| 406-1 Casos de discriminação e medidas tomadas | 3. Negócio com propósito – Dimensão de Governance > Compromisso com os Direitos Humanos Em 2024, foram registados zero casos de discriminação. | - | - | - | |
| GRI 408: Trabalho infantil (Referente à norma publicada em 2016) | | | | | |
| 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | Em 2024, foram registados zero casos de trabalho infantil. | - | - | - | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|---|---|---------------------|-------------------------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| 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 2024, 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 2024, 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 | 4. Planeta – Dimensão Ambiental > Gestão dos recursos hídricos | - | - | - | |
| GRI 303: Água e efluentes (Referente à norma publicada em 2018) | | | | | |
| 303-1 Interações com a água como um recurso partilhado | 4. Planeta – Dimensão Ambiental > Gestão dos recursos hídricos | - | - | - | |
| 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 para um futuro exercício de reporte. | 303-2 | Informação indisponível | - | |
| 303-3 Consumo de água | 4. Planeta – Dimensão Ambiental > Gestão dos recursos hídricos | - | - | - | |
| ECONOMIA CIRCULAR | | | | | |
| GRI 3: Temas materiais (Referente à norma publicada em 2021) | | | | | |
| 3-3 Gestão dos temas materiais | 4. Planeta – Dimensão Ambiental > Economia circular | - | - | - | |
| GRI 301: Materiais (Referente à norma publicada em 2016) | | | | | |
| 301-1 Consumo de matérias-primas | 4. Planeta – Dimensão Ambiental > Economia circular | - | - | - | |

Continua

Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|----------|-------------|---------------------|--------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |

| | | | | | |
|---|--|-------|-------------------------|--|--|
| 301-2: Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados | No presente ano de reporte, o ATLANTICO não dispõe de informação referente à proporção de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados, assumindo o compromisso de desenvolver mecanismos de recolha de informação para um futuro exercício de reporte, uma vez que a "Economia Circular" é um tema material para a organização. | 301-2 | Informação indisponível | | |
|---|--|-------|-------------------------|--|--|

GRI 306: Resíduos (Referente à norma publicada em 2020)

| | | | | | |
|---|--|-------|-------------------------|---|--|
| 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados com resíduos | No presente ano de reporte, o ATLANTICO não dispõe de informação referente ao tema da gestão de resíduos, assumindo o compromisso de desenvolver mecanismos de recolha de informação para um futuro exercício de reporte, uma vez que se trata de um tema material para a organização. | 306-1 | Informação indisponível | - | |
| 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados com resíduos | No presente ano de reporte, o ATLANTICO não dispõe de informação referente ao tema da gestão de resíduos, assumindo o compromisso de desenvolver mecanismos de recolha de informação para um futuro exercício de reporte, uma vez que se trata de um tema material para a organização. | 306-2 | Informação indisponível | - | |
| 306-3 Resíduos gerados | No presente ano de reporte, o ATLANTICO não dispõe de informação referente ao tema da gestão de resíduos, assumindo o compromisso de desenvolver mecanismos de recolha de informação para um futuro exercício de reporte, uma vez que se trata de um tema material para a organização. | 306-3 | Informação indisponível | - | |

DIVULGAÇÕES ECONÓMICAS

GRI 201: Desempenho económico (Referente à norma publicada em 2016)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| 201-1 Valor económico directo, gerado e distribuído | 3. Negócio com propósito – Dimensão de Governance> Desempenho económico responsável | - | - | - | |
|---|---|---|---|---|--|

| Valor económico gerado e distribuído (Kz) e taxa de rotatividade | 2024 |
|--|-----------------|
| Valor económico Direto Gerado | 113 657 971 000 |
| Receitas | 113 371 508 000 |
| Outros (se aplicável) | 286 463 000 |
| Valor económico distribuído | 38 255 629 000 |
| Custos Operacionais | 0 |
| Salários e Benefícios dos Colaboradores | 29 759 826 000 |
| Pagamentos a Investidores | 0 |
| Pagamentos ao Estado | 8 495 803 000 |
| Donativos e outros investimentos na comunidade | 0 |
| Valor económico acumulado | 75 402 342 000 |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|---|---|---------------------|--------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| 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 | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Desempenho económico responsável | - | - | - | |
| 202-2 Proporção de membros da administração contratados na comunidade local | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Desempenho económico responsável | - | - | - | |
| GRI 203: Impactos económicos indirectos (Referente à norma publicada em 2016) | | | | | |
| 203-1 Investimento em infra-estrutura e apoio a serviços | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Desempenho económico responsável | - | - | - | |
| GRI 204: Práticas de compra | | | | | |
| 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Desempenho económico responsável | - | - | - | |
| DIVULGAÇÕES AMBIENTAIS | | | | | |
| GRI 302: Energia (Referente à norma publicada em 2016) | | | | | |
| 302-1 Consumo de energia dentro da organização | 4. Planeta – Dimensão Ambiental > Gestão de energia e emissões | - | - | - | |
| 302-3 Intensidade energética | 4. Planeta – Dimensão Ambiental > Gestão de energia e emissões | - | - | - | |
| GRI 305: Emissões (Referente à norma publicada em 2016) | | | | | |
| 305-1 Emissões directas (âmbito 1) | 4. Planeta – Dimensão Ambiental > Gestão de energia e emissões | - | - | - | |
| 305-2 Emissões indirectas (âmbito 2) | 4. Planeta – Dimensão Ambiental > Gestão de energia e emissões | - | - | - | |

Continua



Continuação

| Conteúdo | | Localização | | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|---|---------------|--|---------|------------------------|--------|------------|--|
| | | | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| 305-4 Intensidade de emissões de GEE | | 4. Planeta – Dimensão Ambiental > Gestão de energia e emissões | | - | - | - | |
| Consumo energético | | Consumo | Unidade | GJ | % | tCO2 | % |
| Âmbito 1 | Geradores | 167 952 | L | 6 024,09 | 26,4% | 417,81 | 56,05% |
| | Gasóleo | 5 902,9 | L | 211,73 | 6,9% | 14,91 | |
| | Frota | | | | | | |
| | Gasolina | 41 571,51 | L | 1 364,69 | | 96,10 | |
| Âmbito 2 | Electricidade | 4 231 661,81 | KwH | 1 5233,98 | 66,7% | 415 | 43,95% |
| Total | | | | 2 2834,5 | | 943,51 | |
| Total de Colaboradores | | | | 1 517 | | | |
| Intensidade energética (GJ/Colaborador) e Intensidade Carbónica (tCO2e/Colaborador) | | | | 15,1 | | 0,62 | |

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 | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho |
| 403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho |
| 403-3 Serviços de saúde do trabalho | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão 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 | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho |
| 403-5 Formação de Trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho |

Continua



Continuação

| Conteúdo | Localização | Omissão | | | N.º de ref. do <i>standard</i> sectorial |
|---|--|------------------------|--------|------------|--|
| | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| 403-6 Promoção da saúde e segurança no trabalho | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão 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 | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Talento > Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho | | | | |
| 403-9 Acidentes de trabalho | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão 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 da comunidade local, avaliação de impactes e/ou programas de desenvolvimento | 5. Pessoas e comunidades – Dimensão Social > Transformação Social | | | | |
| 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 | 3. Negócio com propósito – Dimensão de <i>Governance</i> > Privacidade, protecção de dados e cibersegurança | | | | |

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE 2024

BANCO MILLENNIUM ATLANTICO

Sede:
Cidade Financeira Via S8,
Talatona – Luanda Sul, Angola

Investor Relations:
ir@atlantico.ao
T. +244 226 432 400
F. +244 222 691 818

www.atlantico.ao



Swift code:
PRTLAOLU

Produção gráfica:
Choice – Comunicação Global, Lda.
choice@choice.pt
www.choice.pt

Edição:
Novembro de 2025



www.atlantico.ao