



Banco **BNI**  
Europa

# Política

Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos  
Membros dos Órgãos de Administração, Fiscalização e  
dos Titulares de Funções Essenciais do BNI - Banco de  
Negócios Internacional (Europa), SA

PL\_RHPAG\_11\_V7.0

**Controlo de Versões**

Elaboração			
Versão	Data	Elaborado Revisto por	Descrição das Alterações
1.0	18-05-2015	Acionista BNI	Versão Inicial
2.0	06-02-2018	CE	Versão revista considerando: - Publicação pela EBA, no passado dia 26 de setembro de 2017, de documento denominado “Joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU” (EBA/GL/2017/12), elaborado conjuntamente com a ESMA - Carta-circular do Banco de Portugal datada de 22 de fevereiro de 2018, onde se refere que “as instituições incluídas no âmbito de aplicação das referidas orientações deverão, desde já, adotar as medidas necessárias com vista a darem cumprimento às mesmas a partir do dia 1 de julho de 2018.”
3.0	14-11-2018	DCO	Adequação às Orientações EBA/GL/2017/11
4.0	20-03-2019	RHP	Revisto o ponto relativo ao “Âmbito” dos “Titulares de Funções Essenciais”.
5.0	14-02-2020	RHP	Revisão da política e inclusão de novos elementos de funções essenciais.
6.0	05-02-2021	RH&PAG	Alterações decorrentes da adoção do Aviso nº 03/2020 do Banco de Portugal
7.0	02-01-2022	RH&PAG	Revisão transversal anual decorrente de imposição legal, considerando: - Publicação da EBA/GL/2021/06 que entrou em vigor em 01 de janeiro de 2022 que tem impacto na avaliação da adequação dos membros CA e CF.- Pequenos ajustes e correções ortográficas.

**Controlo de Validações, Emissão de Pareceres e Aprovações**

Validação		
Versão	Data	Validado por
7.0	26-01-2022	<b>Dono do Documento</b> RH&PAG
	02-02-2022	CPL
	03-02-2022	Administrador
	07-02-2022	OGP

Emissão de Parecer		
Versão	Data	Parecer Formal
7.0	03-05-2022	Conselho Fiscal

Aprovação			
Versão	Data	Aprovado por	Assinatura <sup>1</sup>
7.0	18-05-2022	Conselho de Administração	Proposta PA 013/2022
	20-09-2022	Assembleia Geral	Aprovado em Deliberação Unânime por Escrito da AG em 20/09/2022

### Definições, Siglas e Acrónimos utilizados neste documento

Sigla/Acrónimo	Descrição
<b>AG</b>	Assembleia Geral
<b>Banco</b>	Banco BNI Europa
<b>BdP</b>	Banco de Portugal
<b>EBA</b>	European Banking Authority
<b>CA</b>	Conselho de Administração
<b>CE</b>	Comissão Executiva
<b>CF</b>	Conselho Fiscal
<b>RH&amp;PAG</b>	Recursos Humanos & Património e Apoio Geral
<b>OGP</b>	Organização e Gestão de Projetos
<b>CR</b>	Comissão de Remunerações
<b>CSC</b>	Código das Sociedades Comerciais
<b>RGICSF</b>	Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras
<b>Órgão de administração e fiscalização</b>	O órgão de administração de uma instituição de crédito, incluindo as funções de gestão e de fiscalização, a quem compete o poder de decisão em última instância e a definição da estratégia, objetivos e orientação geral da instituição de crédito. Para efeitos da presente política, o órgão de administração é o Conselho de Administração, sendo o órgão de gestão a Comissão Executiva e o órgão de fiscalização o Conselho Fiscal.
<b>Membro</b>	Um membro do órgão de administração, gestão e fiscalização, proposto ou designado.
<b>Colaborador que desempenha funções essenciais</b>	Colaboradores cujas funções lhes conferem uma influência significativa na administração e fiscalização da instituição de crédito, mas que não são membros do órgão de administração e fiscalização. Podem incluir-se entre quem desempenha funções essenciais os responsáveis por linhas de negócio significativas, os gerentes de sucursais constituídas no EEE, responsáveis por filiais

estabelecidas em países terceiros, e ainda os responsáveis pelas funções de apoio e de controlo interno.

Para efeitos da presente política, consideram-se como colaboradores com funções essenciais todos os colaboradores do Banco responsáveis pelos órgãos de controlo interno tal como previsto no número 2 do artigo 33.º-A do RGICSF, nomeadamente, os responsáveis pela Área de Compliance e Legal, Área de Auditoria Interna e Inspeção e Área de Controlo Interno e Riscos, e ainda todos os Colaboradores que o Banco entenda exercer funções com influência significativa na gestão do Banco.

## ÍNDICE

<b>1. ENQUADRAMENTO .....</b>	<b>6</b>
<b>2. MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO .....</b>	<b>8</b>
2.1. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO.....	8
2.2. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO .....	11
2.2.1. No que respeita à Idoneidade.....	11
2.2.2. No que respeita à Experiência e Qualificação Profissional .....	13
2.2.3. No que respeita a Independência e Conflitos de Interesses .....	15
2.2.4. No que respeita à Disponibilidade .....	16
2.3. MEIOS DE FORMAÇÃO DISPONIBILIZADOS.....	17
2.4. DIVERSIDADE.....	17
2.4.1. No que respeita ao Género .....	17
2.4.2. No que respeita aos Conhecimentos, Competências e Experiência .....	18
2.5. MEDIDAS CORRETIVAS .....	18
2.6. RECONDUÇÃO DE MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO OU DE FISCALIZAÇÃO .....	18
<b>3. TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS .....</b>	<b>19</b>
3.1. ÂMBITO .....	19
3.2. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO.....	19
3.3. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO .....	19
3.4. MEIOS DE FORMAÇÃO DISPONIBILIZADOS.....	20
3.5. DIVERSIDADE.....	20
3.6. MEDIDAS CORRETIVAS .....	20
3.7. NOMEAÇÃO E SUBSTITUIÇÃO DOS RESPONSÁVEIS DAS FUNÇÕES DE CONTROLO INTERNO.....	20
<b>4. ANEXOS .....</b>	<b>21</b>
4.1. ANEXO I - MODELO DE RELATÓRIO DA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DE MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO .....	21
4.2. ANEXO II - MODELO DE RELATÓRIO DA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DE TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS .....	21
4.3. ANEXO III - MODELO DE DECLARAÇÃO A EMITIR PELOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E PELOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS.....	21

## 1. ENQUADRAMENTO

A presente política é elaborada nos termos e para os efeitos, sendo que a EBA publicou, no dia 2 de julho de 2021, o documento denominado “Joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU” (EBA/GL/2021/06) (as “Orientações da EBA”), elaborado conjuntamente com a European Securities and Market Authority (ESMA).

As Orientações da EBA são aplicáveis a partir de 31 de dezembro de 2021 e revogam as anteriores “Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU”.

As instituições abrangidas pelas Orientações da EBA devem tomar as medidas necessárias com vista a darem cumprimento às orientações definidas no referido documento, nos termos da Carta-circular do Banco de Portugal n.º CC/2021/0000058.

A transposição da Diretiva 2013/36/EU, de 26 de junho de 2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, operada pelo Decreto-lei n.º 157/2014, de 24 de outubro, veio alterar o RGICSF (Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras) no sentido de nele passarem a estar previstos, de entre outros, os seguintes requisitos:

- Cabe às instituições de crédito verificar, em primeira linha, que todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções (Artigo 30.º-A, número 1);
- A assembleia geral de cada instituição de crédito deve aprovar uma política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, da qual constem, pelo menos, a identificação dos responsáveis na instituição de crédito pela avaliação da adequação, os procedimentos de avaliação adotados, os requisitos de adequação exigidos, as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses e os meios de formação profissional disponibilizados (Artigo 30.º-A, número 2);
- As instituições de crédito devem identificar os cargos cujos titulares, não pertencendo aos órgãos de administração ou fiscalização, exercem funções que lhes confirmam influência significativa na gestão da instituição de crédito (Artigo 33.º-A, número 1);
- Os cargos referidos no número anterior compreendem, pelo menos, os responsáveis pelas funções de *compliance*, auditoria interna, controlo e gestão de riscos (...) (Artigo 33.º-A, número 2);
- A adequação, para o exercício das respetivas funções, dos titulares de funções essenciais das instituições de crédito está sujeita a avaliação (...) (Artigo 33.º-A, número 3);
- Cabe às instituições de crédito verificar previamente o preenchimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional e disponibilidade dos titulares de funções essenciais, devendo os resultados dessa avaliação constar do relatório a que se refere o n.º 7 do artigo 30.º-A (Artigo 33.º-A, número 4).

Esta Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração, Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais deverá, conforme previsto no artigo 30.º do RGICSF e nas Orientações da EBA:

- Constituir-se como um instrumento que proporcione uma gestão sã e prudente do Banco (Banco BNI Europa), na salvaguarda dos interesses dos seus clientes, depositantes, investidores e demais credores;
- Prever os requisitos a observar pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização no sentido de garantir a sua idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade;
- Obedecer ao princípio da proporcionalidade, considerando, entre outros fatores, a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade do Banco (conforme desenvolvido no §23 das Orientações da EBA); e
- Promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício de funções, incluindo a igualdade de representação entre homens e mulheres;

O presente documento tem por objetivo dar cumprimento aos requisitos supra invocados e é apresentado à aprovação da AG nos termos do disposto no número 2 do artigo 30.º-A do RGICSF, após prévia aprovação pelo CA.

Compete à Área de *Compliance* rever periodicamente a Política em função de alterações legislativas, regulamentares ou de orientações e recomendações aplicáveis e a respetiva execução deve ser acompanhada pelo CF, o qual poderá propor ao CA, a sua revisão.

O órgão responsável pela avaliação poderá promover a contratação dos serviços de entidades externas credenciadas e independentes para efeitos dos procedimentos de avaliação a realizar relativamente ao cumprimento dos requisitos enunciados nesta política e melhor discriminados nos pontos seguintes, bem como para efeitos do processo de preparação do respetivo relatório da (re)avaliação a aprovar (o qual, conforme previsto no número 7 do artigo 30.º-A do RGICSF, deverá ser disponibilizado para apreciação da AG no caso de se tratar de membros de cargos eletivos).

Para efeitos do processo de autorização para o exercício de funções pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco, os candidatos deverão proceder ao preenchimento dos questionários disponibilizados na Instrução 23/2018, de 05 de novembro, do BdP (ou regulamentação que a venha a substituir).

## 2. MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

### 2.1. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO

A avaliação individual de cada membro do órgão de administração, assim como a apreciação coletiva do órgão são da responsabilidade dos membros do Conselho Fiscal. A avaliação individual de cada membro do órgão de fiscalização, assim como a apreciação coletiva do órgão, são da responsabilidade do(s) membro(s) não executivo(s) do órgão de administração; não existindo membro(s) não executivo(s) do órgão de administração, tal avaliação será da responsabilidade da AG, a qual decidirá designadamente com base nos elementos e proposta de decisão promovida pelo CA colocados à disposição da AG no âmbito das respetivas informações preparatórias.

Adicionalmente, são estabelecidos os seguintes procedimentos de avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização:

- a) Os membros a designar para os órgãos de administração e fiscalização devem apresentar à AG, previamente à sua designação, uma declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, incluindo as que forem exigidas pelo BdP (Banco de Portugal) no âmbito do processo de autorização;
- b) Para efeitos da declaração escrita prevista na alínea anterior, dever-se-á ter presente as necessidades de informação referidas na alínea f) abaixo, cujo conteúdo reflete o previsto no anexo III das Orientações da EBA já invocadas, e, caso a declaração não inclua toda a informação aí referida, esta deverá ser prontamente fornecida após solicitação para o efeito;
- c) Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem notificar o Banco de quaisquer factos supervenientes à sua designação, suscetíveis de afetar o preenchimento pelos próprios dos requisitos aplicáveis em matéria de adequação, caso em que:
  - i) o CA deve, logo que tome conhecimento dos factos em causa, remeter imediatamente ao BdP, através do sistema *BPnet*, a parte do Questionário que contenha a alteração a considerar, juntamente com declaração assinada pelo membro subscritor do Questionário de que *“As informações ora prestadas constituem as únicas alterações ao último questionário enviado relativamente a [indicar nome do membro], mantendo-se inalteradas as demais respostas anteriormente prestadas”*;
  - ii) o CA ou o CF, conforme aplicável, deve preparar o relatório de reavaliação do membro do órgão de administração ou de fiscalização em causa, o qual, logo que concluído, deverá ser facultado ao BdP e colocado à disposição da AG, no âmbito das respetivas informações preparatórias e designadamente para efeitos da al. d) *infra*;
  - iii) caso, no seguimento do previsto na alínea anterior, se conclua que o facto superveniente em causa tem impacto significativo no preenchimento individual dos requisitos aplicáveis em matéria de adequação, deve proceder-se igualmente a uma reavaliação coletiva do órgão em causa;



- d) O disposto na alínea iii) *supra* é igualmente aplicável nos casos em que se verifique a violação da política de conflitos de interesses do Banco por parte de um membro dos órgãos de administração ou de fiscalização, assim como no caso de alterações significativa no modelo de governo societário do Banco e ainda nos casos em que haja indícios de falta de preenchimento de algum dos requisitos aplicáveis em matéria de adequação por parte de um membro dos órgãos de administração ou de fiscalização;
- e) A AG avalia a aptidão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização antes da nomeação de novos membros dos órgãos de administração e fiscalização, assim como, tal como previsto no número 8 do artigo 30.º-A do RGICSF, sempre que, ao longo do respetivo mandato, ocorrerem circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos;
- f) Para efeitos da avaliação prevista na alínea anterior, e nos termos do previsto no número 5 do artigo 30.º-A do RGICSF e no anexo III das Orientações da EBA, deverá ser apresentada ao Presidente da mesa da AG, um relatório que contenha a seguinte informação:
- i) Nome do membro a ser nomeado;
  - ii) Cópia do documento de identificação;
  - iii) *Curriculum vitae*, que deve incluir:
    - Nome completo;
    - Local e data de nascimento;
    - Morada;
    - Nacionalidade;
    - Descrição detalhada do percurso académico;
    - Descrição detalhada da formação profissional;
    - Experiência profissional, incluindo os nomes de todas as organizações para as quais o membro tenha trabalhado, bem como a natureza e duração das funções exercidas, com particular destaque para as atividades que se insiram no âmbito do cargo relevante. Relativamente aos cargos exercidos nos últimos 10 anos, ao descrever essas atividades, o membro deve especificar os seus poderes delegados, os poderes de decisão internos e as áreas de operação sob o seu controlo, incluindo o número de subordinados;
    - Referência a eventuais atividades honorárias exercidas, nomeadamente a representação de órgãos de administração ou fiscalização;
  - iv) Declaração indicando se existem processos penais pendentes, ou se o membro ou qualquer organização que tenha gerido estiveram envolvidas como devedores num processo de falência ou processo comparável;
  - v) Registo criminal;
  - vi) Informações relevantes sobre investigações e processos penais, processos cíveis e administrativos relevantes e ações disciplinares (incluindo a interdição como gestor de empresa, falência, insolvência e processos similares), nos casos aplicáveis;

- vii) Investigações, processos de execução, ou sanções por parte de uma autoridade de supervisão, de que o membro tenha sido alvo;
- viii) Recusa de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional; ou retirada, revogação ou cessação de tal registo, autorização, admissão ou licença; ou expulsão por uma entidade reguladora ou governamental;
- ix) Despedimento ou destituição de um cargo de confiança no âmbito de uma relação fiduciária, ou situação similar, ou convite à demissão ou renúncia de tal cargo;
- x) Informação se já foi efetuada por outra autoridade competente alguma avaliação da idoneidade da pessoa em causa enquanto adquirente ou no contexto do exercício da sua função de gestão da atividade de uma instituição de crédito (incluindo a identidade dessa autoridade, a comprovação dos resultados dessa avaliação e o consentimento para recolher e utilizar essa informação);
- xi) Informação se já foi efetuada alguma avaliação anterior por uma autoridade de outro setor, não financeiro, (incluindo a identidade dessa autoridade e a comprovação dos resultados dessa avaliação);
- xii) Descrição de quaisquer relações ou interesses financeiros (p. ex., empréstimos, participações) e não financeiros (p. ex., relações próximas como um cônjuge, parceiro registado, coabitante, filho, pai ou outra pessoa com quem partilhe a habitação) do membro e dos seus familiares próximos com membros do órgão de administração e fiscalização e colaboradores que desempenham funções essenciais na mesma instituição de crédito, na sociedade-mãe ou nas filiais, ou com acionistas com uma participação de controlo;
- xiii) Indicação se o membro tem (ou teve nos últimos 2 anos) alguma relação comercial com as pessoas referidas na alínea anterior ou se está envolvido em processos judiciais;
- xiv) Indicação se o membro ou os seus familiares próximos têm algum interesse concorrente com o interesse do Banco, dos respetivos acionistas ou subsidiárias (se aplicável);
- xv) Indicação se o membro está a ser indicado por algum acionista significativo do Banco;
- xvi) Indicação se o membro tem alguma obrigação financeira em relação ao Banco (que não tenha sido contratada em condições de mercado) e se ocupa ou ocupou nos últimos dois anos cargo político de influência;
- xvii) Lista de pessoas de referência, preferencialmente empregadores no setor financeiro ou bancário (incluindo dados de contacto, nome completo, instituição, cargo, natureza da relação profissional e informação sobre a existência ou não de relação pessoal com o indivíduo);
- xviii) O cargo para o qual o membro está a ser designado, incluindo indicação sobre a estimativa de disponibilidade (número de horas por mês) inerente a esse cargo, assim como

referência a cargos a exercer cumulativamente e respetiva estimativa de ocupação (número de horas por mês); e

- xix) Registo dos resultados da avaliação de aptidão efetuada pelo Banco;
- g) Sem prejuízo do disposto na alínea c), todos os membros dos órgãos de administração ou fiscalização do Banco devem entregar, até 31 de dezembro de cada ano, uma declaração na qual atestem que todas as informações que constam dos respetivos últimos Questionário e relatório de avaliação e que dizem respeito ao declarante permanecem, nessa data, verdadeiras e completas em todos os aspetos relevantes, não existindo qualquer motivo que, nos termos legais e regulamentares aplicáveis, implique a respetiva modificação;
- h) Sem prejuízo do disposto na alínea c) e g) *supra*, e sem prejuízo do disposto na alínea i) *infra*, o Banco deve proceder a uma reavaliação individual e coletiva da adequação dos membros do CA e do CF a cada 2 (dois) anos, guardando registo documental de tal procedimento, e, caso seja aplicável, seguindo o procedimento previsto na alínea c) *supra*, com as necessárias alterações.
- i) O Banco deve proceder a uma reavaliação individual e coletiva da adequação dos membros do CA e do CF nos casos seguintes: (a) quando existirem preocupações relativas à adequação individual ou coletiva dos membros desses órgãos, (b) em caso de impacto material na idoneidade de um membro desses órgãos, ou (c) caso existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos.

Para simplificação do procedimento de avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, o CA ou o CF, conforme aplicável, poderá designar uma ou mais pessoas como ponto de contacto com os membros do órgão de administração ou de fiscalização avaliados, designadamente para efeitos de recolha da informação relevante.

## **2.2. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO**

Tendo presente o preceituado no RGICSF, bem como as Orientações da EBA, em matéria de requisitos de adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, são estabelecidos os seguintes requisitos a observar:

### **2.2.1. NO QUE RESPEITA À IDONEIDADE**

- 2.2.1.1. Os membros do órgão de administração e fiscalização devem gozar de idoneidade, independentemente da natureza, dimensão e complexidade da atividade desenvolvida pelo Banco;
- 2.2.1.2. Considera-se que um membro do órgão de administração e fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos que sugiram o contrário nem razões para dúvidas fundadas sobre a mesma;
- 2.2.1.3. Para efeitos da apreciação referida no parágrafo anterior, são tidos em conta todos os dados pertinentes disponíveis para a avaliação, sem prejuízo de eventuais limitações impostas pela legislação nacional (em particular as circunstâncias previstas no artigo 30.º-D do RGICSF) e independentemente do país em que tenham ocorrido quaisquer eventos relevantes;

- 2.2.1.4. Considera-se que um membro do órgão de administração e fiscalização não goza de idoneidade quando a sua conduta pessoal ou profissional suscita dúvidas substanciais sobre a sua capacidade de garantir uma gestão sã e prudente do Banco;
- 2.2.1.5. São tidos em conta quaisquer registos criminais ou administrativos relevantes, considerando o tipo de condenação ou acusação, o nível de recurso, a sanção aplicada, a fase do processo judicial alcançada e o efeito de eventuais medidas de reabilitação. São tidos em consideração as circunstâncias específicas, incluindo as atenuantes, e a gravidade de qualquer infração ou ação administrativa ou de supervisão pertinente, o período e a conduta do membro desde a data da infração, bem como a relevância que tal infração ou ação administrativa ou de supervisão reveste para a função proposta;
- 2.2.1.6. São tidos igualmente em conta os efeitos cumulativos de outros incidentes menores que, embora individualmente não afetem a idoneidade de um membro, sejam suscetíveis, no seu conjunto, de ter um impacto relevante;
- 2.2.1.7. São particularmente tidos em conta os seguintes fatores, suscetíveis de levantar dúvidas sobre a idoneidade de um membro:
- i) Condenação ou acusação por infração penal, nomeadamente:
    - Infrações previstas nas leis que regem a atividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários e seguradora, ou na legislação relativa aos mercados de valores mobiliários, aos valores mobiliários ou meios de pagamento, incluindo a legislação em matéria de branqueamento de capitais, manipulação de mercado, ou abuso de informação privilegiada e usura;
    - Atos de desonestidade, fraude ou crime financeiro;
    - Infrações fiscais; e
    - Outras infrações previstas na legislação em matéria de sociedades, falência, insolvência ou proteção dos consumidores;
  - ii) Investigações relevantes, presentes ou passadas, e/ou medidas coercivas relativas ao membro, ou a imposição de sanções administrativas por incumprimento das disposições que regem a atividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora, ou da legislação relativa aos mercados de valores mobiliários, aos valores mobiliários ou meios de pagamento, ou qualquer legislação relativa aos serviços financeiros; e
  - iii) Investigações relevantes, presentes ou passadas, e/ou medidas coercivas aplicadas por quaisquer outras entidades reguladoras ou profissionais devido a incumprimento das disposições pertinentes.
- 2.2.1.8. É dada atenção aos seguintes fatores relativos à regularidade da conduta do membro em atividades profissionais anteriores:
- i) Qualquer evidência de que o membro não agiu de forma transparente, aberta e cooperante nas suas relações com as autoridades de supervisão ou regulação;
  - ii) Recusa de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional; ou revogação, retirada ou cessação de tal registo, autorização, admissão ou licença; ou expulsão por uma entidade reguladora ou governamental;

- iii) Razões que tenham motivado um despedimento ou a destituição de um cargo de confiança no âmbito de uma relação fiduciária, ou situação similar, ou um convite à demissão ou renúncia de tal cargo; e
- iv) Proibição pela autoridade competente de agir como administrador ou gerente de uma empresa;
- v) Currículo profissional e potenciais conflitos de interesse, quando parte do percurso profissional tenha sido realizado em entidade relacionada direta ou indiretamente com ao Banco, seja por via de participações financeiras ou de relações comerciais.

2.2.1.9. São tidas em conta as seguintes situações relativamente ao desempenho profissional passado e presente e à solidez financeira de um membro no que se refere ao eventual impacto das mesmas na idoneidade do membro:

- i) Inclusão na lista de devedores duvidosos ou quaisquer registos negativos neste tipo de lista efetuados por uma agência de classificação de crédito reconhecida, se disponível;
- ii) Desempenho financeiro e empresarial das entidades detidas ou geridas pelo membro ou em que este tenha mantido ou mantenha uma participação significativa, tendo especialmente em conta quaisquer processos de reabilitação, falência, ou liquidação, e se, como membro, contribuiu para a situação que conduziu a tal processo;
- iii) Declaração de falência pessoal; e
- iv) Ações cíveis, processos administrativos ou criminais, grandes investimentos ou exposições e empréstimos contratados, na medida em que possam ter um impacto significativo sobre a sua solidez financeira.

## **2.2.2. NO QUE RESPEITA À EXPERIÊNCIA E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

2.2.2.1. Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização devem possuir as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão do Banco, bem como com os riscos associados à atividade por este desenvolvida;

2.2.2.2. A avaliação da experiência e qualificação profissional de um membro tem em conta tanto os conhecimentos teóricos obtidos através de cursos académicos e de formações especializadas apropriadas ao cargo, como a experiência prática adquirida em cargos anteriores, pelo que o Banco tem em consideração as competências e os conhecimentos adquiridos e demonstrados pela conduta profissional do membro;

2.2.2.3. No que se refere à avaliação dos conhecimentos teóricos de um membro, é dada especial atenção ao nível e perfil de cursos académicos e à sua relação com serviços bancários e financeiros ou outros domínios pertinentes;

2.2.2.4. Para efeitos de determinação da relevância dos cursos académicos referidos no parágrafo anterior, pode considerar-se, de um modo geral, que os cursos nos domínios da banca, das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira e dos métodos quantitativos estão relacionados com os serviços bancários e financeiros;

2.2.2.5. A avaliação dos conhecimentos teóricos de um membro não se limita ao grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa instituição de crédito ou outra empresa, devendo, sempre que possível, proceder-se a uma análise mais aprofundada da experiência prática dos membros, uma vez que os conhecimentos adquiridos em cargos anteriores dependem da natureza, dimensão e complexidade das atividades da empresa em causa, bem como da função exercida no seu âmbito;

2.2.2.6. Na avaliação da experiência de um membro do órgão de administração e de fiscalização, merece especial atenção a experiência teórica e prática em matéria de:

- i) Mercados financeiros;
- ii) Regimes e requisitos regulamentares;
- iii) Planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição de crédito e da sua realização;
- iv) Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito, incluindo os riscos ambientais, de governação e sociais);
- v) Avaliação da eficácia dos mecanismos de uma instituição de crédito, criação de uma governação, fiscalização e controlos eficazes; e
- vi) Interpretação da informação financeira de uma instituição de crédito, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas.

2.2.2.7. Um membro do órgão de administração, no exercício da sua função de gestão, deve ter adquirido experiência prática e profissional suficiente em cargo de gestão ou de direção durante um período suficientemente longo. Embora possam ser considerados na avaliação, os cargos a curto prazo ou temporários não são geralmente suficientes para pressupor uma experiência suficiente. A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção:

- i) O tempo de serviço;
- ii) A natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
- iii) O âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;
- iv) Os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo sobre a atividade de uma instituição de crédito e a compreensão dos riscos a que as instituições de crédito estão expostas; e
- v) O número de subordinados;

2.2.2.8. Um membro do órgão de administração e de fiscalização, no exercício da sua função de fiscalização, deve possuir experiência suficiente que lhe permita contestar de forma construtiva as decisões e fiscalizar eficazmente a função de gestão. A experiência pode ter sido adquirida no

exercício de cargos académicos, administrativos ou outros e através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas. Os membros do órgão de administração e de fiscalização, no exercício da sua função de fiscalização, são capazes de demonstrar que possuem, ou poderão vir a possuir, os conhecimentos técnicos necessários para que possam compreender suficientemente bem a atividade da instituição de crédito, assim como os riscos a que esta está exposta;

2.2.2.9. Um membro do órgão de administração e de fiscalização deve também possuir um conjunto de capacidades interpessoais (*soft skills*) como, por exemplo e entre outras, autenticidade, capacidade de comunicação, capacidade de ponderação e de tomada de decisão, orientação do pensamento para o cliente e para a qualidade, capacidade de liderança e gestão de equipas, lealdade, capacidade de negociação e persuasão, trabalho em equipa, sentido de responsabilidade e resistência a momentos de pressão;

2.2.2.10. Um membro do órgão de administração e de fiscalização deve ter conhecimento da estrutura de governo societário do Banco e da estrutura do grupo em que o Banco se insere, assim como de outros fatores relevantes para a antecipação de potenciais conflitos de interesses.

### 2.2.3. NO QUE RESPEITA A INDEPENDÊNCIA E CONFLITOS DE INTERESSES

2.2.3.1. Na avaliação da independência de um membro dos órgãos de administração e de fiscalização são consideradas todas as situações suscetíveis de afetar a independência, nomeadamente os seguintes fatores:

- i) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido no Banco ou noutra instituição de crédito;
- ii) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização da instituição de crédito, da sua empresa-mãe ou das suas filiais;
- iii) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada na instituição de crédito, na sua empresa-mãe ou nas suas filiais ou com outros *stakeholders* do Banco;
- iv) Interesses económicos próprios conflitantes com os do Banco; e
- v) Influência ou relações políticas;

2.2.3.2. Os membros do órgão de administração e do órgão de fiscalização deverão, previamente à aceitação do novo cargo, comunicar à área de Compliance e Legal a informação relativa ao cargo que pretende vir a exercer, nomeadamente, identificação da instituição, atividade desenvolvida, natureza do cargo a exercer, previsão do tempo a despende no exercício da função;

2.2.3.3. As situações de conflito de interesse referidas no ponto 2.2.3.1. são um dos elementos do conceito de “independência de espírito” que todos os membros dos órgãos de administração e de fiscalização devem dispor, sendo outro elemento relevante a capacidade de cada membro fazer-se ouvir, tomar decisões e proceder a julgamentos de forma objetiva e independente, possuindo características comportamentais como coragem, convicção e capacidade de desafiar propostas de decisão, resistindo ao “pensamento de grupo”;

- 2.2.3.4. O órgão de fiscalização deve dispor de uma maioria de membros independentes, da aceção do número 5 do artigo 414.º do CSC;
- 2.2.3.5. As situações de conflitos de interesses deverão ser resolvidas de forma ponderada, transparente e equitativa, de modo a assegurar um tratamento imparcial às partes neles envolvidas, devendo ser especialmente ponderados os interesses dos Clientes;
- 2.2.3.6. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem dar conta ao respetivo Presidente (ou aos restantes membros, no caso do Presidente) de qualquer interesse, direto ou indireto, que eles, algum dos seus familiares ou entidades a que profissionalmente se encontrem ligados, possam ter em relação a qualquer tema em que seja solicitada a sua intervenção; e
- 2.2.3.7. Nas circunstâncias referidas no número anterior, deverão descrever a natureza e extensão de tal interesse e, caso este seja substancial, abster-se de participar na discussão e/ou votação de qualquer proposta que diga respeito a essa situação, encontrando-se restringido o acesso à respetiva documentação.

#### 2.2.4. NO QUE RESPEITA À DISPONIBILIDADE

- 2.2.4.1. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem dispensar o tempo suficiente para o exercício das respetivas funções;
- 2.2.4.2. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco não devem acumular funções de gestão ou de fiscalização em outras sociedades em moldes suscetíveis de prejudicar o exercício das suas funções por de tal facto resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo;
- 2.2.4.3. A exclusão da acumulação de funções prevista no parágrafo anterior deve atender às circunstâncias concretas do caso em apreço, às exigências particulares do cargo e à natureza, escala e complexidade da atividade do Banco;
- 2.2.4.4. Estão excluídas do âmbito das limitações do ponto 2.2.4.2 *supra*, as entidades que tenham por objeto principal o exercício da atividade de natureza não comercial, salvo se, pela sua natureza, complexidade ou dimensão se mostrar que existe falta de disponibilidade para o exercício do cargo no Banco;
- 2.2.4.5. No âmbito da avaliação da disponibilidade, o Banco deverá ter em atenção a localização geográfica do candidato, assim como a disponibilidade média estimada para o exercício das respetivas funções (incluindo períodos de iniciação e formação contínua) nos termos da seguinte tabela indicativa:

CARGO	ESTIMATIVA DE NÚMERO DE HORAS SEMANAIS
Membro Executivo CA	40 (das quais 2 para iniciação e formação contínua)
Membro Não-Executivo CA	12 (das quais 1 para iniciação e formação contínua)
Membro do CF	12 (das quais 1 para iniciação e formação contínua)



### 2.3. MEIOS DE FORMAÇÃO DISPONIBILIZADOS

O Banco disponibiliza os meios humanos e financeiros necessários a proporcionar aos novos membros dos órgãos de administração e de fiscalização sessões de iniciação que têm como objetivo facilitar a tais membros a aquisição de um conhecimento mais aprofundado da estrutura, modelo de negócio, perfil de risco e modelo de governo societário do Banco, assim como do papel e das funções que cada membro deverá desempenhar na organização do Banco. As sessões de iniciação deverão estar concluídas no prazo de 6 meses após o início de funções do membro em causa, devendo a informação básica/essencial ser transmitida no primeiro mês.

O CA do Banco, tendo em consideração os comentários da Área de Recursos Humanos e Património, aprova uma Política de Formação, através da qual o Banco faculta oportunidades de formação aos membros dos órgãos de administração ou fiscalização, em particular sempre que se evidenciem necessidades específicas de aperfeiçoamento, designadamente no contexto de qualquer processo de reavaliação de requisitos a que os membros estejam sujeitos ou sempre que existam alterações significativas nos mercados financeiros que aconselhem a atualização de conhecimentos em matérias relevantes.

A referida Política de Formação deverá prever:

- a) os objetivos das sessões de iniciação e de formação (separadamente para os membros do CA e do CF);
- b) a(s) entidades(s) responsável(is) pelo desenvolvimento do programa de iniciação e de formação detalhado;
- c) os recursos humanos e financeiros disponibilizados pelo Banco para efeitos das sessões de iniciação e de formação;
- d) o procedimento através do qual qualquer membro dos órgãos de administração ou fiscalização pode solicitar sessões de iniciação ou de formação;
- e) o procedimento para a identificação de áreas relativamente às quais é necessário providenciar formação; e
- f) o procedimento de avaliação da execução e de revisão da Política de Formação.

### 2.4. DIVERSIDADE

Relativamente à ponderação do critério da diversidade, o Banco deverá ter em conta o contexto educativo e profissional, o género, a idade e, caso seja relevante para o enquadramento presente ou futuro do Banco, a origem geográfica dos candidatos.

#### 2.4.1. NO QUE RESPEITA AO GÉNERO

Esta política tem por objetivo promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício das funções de administração e fiscalização, devendo ser fixados objetivos para a representação de homens e mulheres de modo a permitir aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos, tal como previsto no artigo 30.º do RGICSF.

Esta política tem por objetivo também assegurar a representação adequada de todos os géneros nos órgãos de administração e fiscalização e garantir que o princípio da igualdade de oportunidades seja respeitado na seleção dos membros desses órgãos, o que inclui a promoção da diversidade no que respeita aos colaboradores, nomeadamente no que se refere aos aspetos de planeamento de carreira e

às medidas destinadas a assegurar a igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros. Essas medidas incluem a consideração da representação adequada em função do género aquando da seleção de colaboradores para funções de gestão ou para formação em gestão.

Esta política garante ainda que não existe discriminação com base no género, na raça, na cor, na origem étnica ou social, nas características genéticas, na religião ou crenças, na pertença a uma minoria nacional, na riqueza, no nascimento, na deficiência, na idade ou na orientação sexual.

#### **2.4.2. NO QUE RESPEITA AOS CONHECIMENTOS, COMPETÊNCIAS E EXPERIÊNCIA**

Os órgãos de administração e fiscalização do Banco deverão apresentar uma diversidade em matéria de conhecimentos, competências e experiência de modo a proporcionar uma maior abrangência, flexibilidade e tempestividade nos processos de tomada de decisão e na gestão dos diferentes riscos de negócio do Banco.

#### **2.5. MEDIDAS CORRETIVAS**

Nos termos do consagrado nas Orientações da EBA, deverão ser adotadas medidas corretivas nas seguintes situações:

- a) Se na avaliação independente efetuada pelo Banco nos termos do referido no último parágrafo do número 1 *supra* desta política, se concluir que um indivíduo não tem aptidão para ser membro do órgão de administração e fiscalização, o mesmo não será nomeado para o cargo. Caso já esteja nomeado, o Banco toma as medidas adequadas para o substituir ou, em alternativa, para garantir a sua aptidão num período adequado, se tal se antecipar como provável;
- b) Se na reavaliação efetuada pelo Banco se concluir que um membro do órgão de administração e fiscalização deixou de ter aptidão para o cargo, o Banco toma as medidas adequadas para corrigir a situação e informa desse facto a autoridade competente; e
- c) Ao tomar tais medidas, o Banco tem em conta a situação específica e eventuais limitações do membro em questão. As medidas adequadas podem incluir, entre outras, as seguintes:
  - Ajustamentos de responsabilidades entre os membros do órgão de administração e fiscalização;
  - Substituição de determinadas pessoas; e
  - Formação, quer individual quer do órgão de administração e fiscalização no seu todo, para garantir que a qualificação e a experiência coletivas do órgão de administração e fiscalização sejam suficientes.

#### **2.6. RECONDUÇÃO DE MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO OU DE FISCALIZAÇÃO**

Em caso de não recondução de membros dos órgãos de administração ou de fiscalização, o Banco procurará evitar a substituição de demasiados membros em simultâneo.

### 3. TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

#### 3.1. ÂMBITO

O CA mantém atualizada uma lista identificando os titulares de funções essenciais, assegurando-se de que os colaboradores em questão têm conhecimento da sua inclusão nesta lista. A mesma é objeto de revisão com uma periodicidade mínima anual.

Nos termos do RGICSF, são titulares de funções essenciais, as pessoas que, não pertencendo aos órgãos de administração e fiscalização, exercem funções que lhes confirmam influência significativa sobre o órgão de administração ou de gestão do Banco.

Neste contexto, são considerados como titulares de funções essenciais os Colaboradores do Banco responsáveis pelos órgãos de controlo interno tal como previsto no número 2 do artigo 33.º-A do RGICSF, nomeadamente, os responsáveis pela Área de *Compliance* e Legal, Área de Auditoria Interna e Inspeção e Área de Controlo Interno e Riscos, e ainda todos os cargos que venham a ser definidos como tal pela instituição.

#### 3.2. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO

Os procedimentos de avaliação dos titulares de funções essenciais do Banco são, com as necessárias adaptações, os aplicados aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, tal como previsto nos números 3 e 4 do artigo 33.º-A do RGICSF.

Caso ocorra qualquer circunstância superveniente que possa determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos relativamente a determinado titular de uma função essencial, esse titular deve imediatamente comunicar esse facto ao CA. De seguida, o CA deve reavaliar esse titular de função essencial, determinando se a referida circunstância superveniente modifica ou não a conclusão de adequação que consta do respetivo relatório de avaliação. Caso a conclusão final seja de inadequação do titular, o CA deverá tomar as medidas adequadas para corrigir a situação.

Sem prejuízo do que antecede, todos os titulares de funções essenciais do Banco devem entregar até 31 de dezembro de cada ano uma declaração na qual atestem que todas as informações que constam dos respetivos últimos questionário e relatório de avaliação e que dizem respeito ao declarante permanecem, nessa data, verdadeiras e completas em todos os aspetos relevantes, não existindo qualquer motivo que, nos termos legais e regulamentares aplicáveis, implique a respetiva modificação.

Assim, os procedimentos a observar são, com as necessárias adaptações, os enunciados no ponto 2.1 supra desta política, incluindo a preparação de um relatório individual tal como preceituado no número 4 do artigo 33.º-A do RGICSF.

Para simplificação do procedimento de avaliação dos titulares de funções essenciais do Banco, o CA poderá designar uma ou mais pessoas como ponto de contacto com os titulares de funções essenciais do Banco avaliados, designadamente para efeitos de recolha da informação relevante.

#### 3.3. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO

Os requisitos de adequação dos titulares de funções essenciais, nomeadamente quanto à idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade, são, com as necessárias adaptações, os enunciados para os membros dos órgãos de administração e fiscalização, tal como previsto nos números 3 e 4 do artigo 33.º-A do RGICSF.

Assim, os requisitos de adequação a observar são, com as necessárias adaptações, os enunciados no ponto 3.2 *supra* desta política, sem prejuízo dos conhecimentos, competências e experiência especificamente exigíveis tendo em conta a função essencial a desempenhar.

#### **3.4. MEIOS DE FORMAÇÃO DISPONIBILIZADOS**

Os meios de formação disponibilizados aos titulares de funções essenciais são, com as necessárias adaptações, os referidos no ponto 2.3 *supra* desta política, relativos aos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

#### **3.5. DIVERSIDADE**

Os objetivos de diversidade aplicáveis aos titulares de funções essenciais são, com as necessárias adaptações, os referidos no ponto 2.4 *supra* desta política, relativos aos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

#### **3.6. MEDIDAS CORRETIVAS**

As medidas corretivas aplicadas aos titulares de funções essenciais são, com as necessárias adaptações, as previstas no ponto 2.5 *supra* desta política, relativas aos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

#### **3.7. NOMEAÇÃO E SUBSTITUIÇÃO DOS RESPONSÁVEIS DAS FUNÇÕES DE CONTROLO INTERNO**

A nomeação ou substituição dos responsáveis das funções de controlo interno é devidamente fundamentada pelo Conselho de Administração e carece de parecer prévio vinculativo do Conselho Fiscal. Adicionalmente, nos termos do disposto no artigo 30.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, é elaborado um relatório de avaliação da adequação do nomeado.

A decisão de nomeação ou substituição dos responsáveis pelas funções de controlo interno é notificada, de imediato, ao Banco de Portugal, com a fundamentação da decisão tomada.

#### 4. ANEXOS

##### 4.1. ANEXO I - MODELO DE RELATÓRIO DA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DE MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

- Documento em anexo à presente política
  - [Modelo Relatório da Avaliação da Adequação de Membros do OA e Fiscalização](#)

##### 4.2. ANEXO II - MODELO DE RELATÓRIO DA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DE TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

- Documento em anexo à presente política
  - [Modelo Relatório da Avaliação da Adequação de Titulares de Funções Essenciais](#)

##### 4.3. ANEXO III - MODELO DE DECLARAÇÃO A EMITIR PELOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E PELOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

- Documento em anexo à presente política
  - [Declaração a respeito da veracidade e completude da informação anteriormente prestada](#)