

## Índice

1   DEFINIÇÕES .....	2
2   ÂMBITO DE APLICAÇÃO E ENQUADRAMENTO .....	2
3   PRINCÍPIOS GERAIS .....	3
4   MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO .....	4
4.1 Responsáveis pela Seleção e Avaliação da Adequação .....	4
4.2 Critérios de Seleção e Avaliação .....	5
4.2.1 Idoneidade .....	6
4.2.2 Qualificação e Experiência Profissional .....	7
4.2.3 Independência e Independência de Espírito .....	8
4.2.4 Disponibilidade .....	9
4.3 Procedimento de Avaliação Inicial .....	10
4.3.1 Informação e documentação relativa ao candidato .....	10
4.3.2 Relatório de Avaliação Individual .....	11
4.3.3 Relatório de Avaliação Coletiva .....	11
4.3.4 Conclusão do Procedimento de Avaliação Inicial .....	11
4.4 Procedimento de Reavaliação da Adequação .....	12
4.4.1 Reavaliação Periódica .....	12
4.4.2 Reavaliação Extraordinária .....	12
4.4.3 Medidas Corretivas .....	13
5   TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS .....	14
6   PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES .....	15
7   FORMAÇÃO .....	16
8   DIVULGAÇÃO E REVISÃO .....	17

## 1 | DEFINIÇÕES

- **Banco ou BPI** – O Banco BPI, S.A.;
- **Membro** – Qualquer membro efetivo ou suplente do órgão de administração ou do órgão de fiscalização do BPI;
- **Órgão de Administração** – O Conselho de Administração do Banco BPI, S.A., adiante designado por “Conselho de Administração” ou “Órgão de Administração”;
- **Órgão de Fiscalização** – A Comissão de Auditoria do Banco BPI, S.A., adiante designado apenas por “CAU” ou “Órgão de Fiscalização”;
- **Política** – A presente política de seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos titulares de funções essenciais do Banco;
- **Política de Sucessão** – A política de sucessão dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos titulares de funções essenciais do Banco;
- **Responsáveis por Funções de Controlo** – Os colaboradores do Banco que são responsáveis pelas funções de gestão de riscos, *compliance* e auditoria interna;
- **Titular de Funções Essenciais** – Os colaboradores que, não pertencendo aos órgãos de administração ou de fiscalização do Banco, desempenham funções com influência significativa na gestão do Banco, nomeadamente o primeiro responsável de cada uma das seguintes direções: Direção de *Compliance*, Direção de Auditoria Interna, Direção de Gestão Global de Riscos, bem como os titulares de outras funções que como tal venham a ser definidas através de legislação e regulamentação.

ÍNDICE

## 2 | ÂMBITO DE APLICAÇÃO E ENQUADRAMENTO

- A presente Política é aplicável à seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco, assim como dos seus titulares de funções essenciais.
- A presente Política tem em consideração a qualificação do Banco para efeitos regulatórios enquanto O-SII e os seguintes diplomas legais e regulamentares, orientações e políticas aplicáveis:
  - a) O Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro;
  - b) A Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa ao acesso à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito, que altera a Diretiva 2002/87/CE e revoga as Diretivas 2006/48/CE e 2006/49/CE;
  - c) O Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho de 2020;
  - d) A Instrução 23/2018, de 5 de novembro (que determina quais os elementos a apresentar pelas instituições com o pedido de autorização para o exercício de funções dos membros dos órgãos de administração e fiscalização), a Instrução n.º 7/2016, de 20 de maio (que cria o serviço “Pedidos de Autorização e Registo” (PAR) e regulamenta o âmbito e condições de adesão ao mesmo) e a

Instrução n.º 7/2021, de 15 de abril (que acolhe na ordem jurídica interna o Portal do Sistema de Gestão de Informação do BCE (Portal IMAS));

e) O disposto nas Orientações Conjuntas da ESMA e EBA sobre “*the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/UE and Directive 2014/65/UE*” divulgadas 2 de julho de 2021, aplicáveis a partir de 31 de dezembro de 2021 (EBA/GL/2021/06) e que substituem as EBA/GL/2017/12;

f) O guia para as avaliações da adequação e idoneidade do Banco Central Europeu, atualizado em junho de 2021;

g) A política de seleção, diversidade e avaliação da idoneidade aplicável ao Grupo CaixaBank, S.A.

- A seleção e avaliação da adequação do revisor oficial de contas do Banco são reguladas por política autónoma.

ÍNDICE

### 3 | PRINCÍPIOS GERAIS

- A presente Política visa promover a adequação e a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício dos cargos de administração, fiscalização e pelos titulares de funções essenciais no BPI, estabelecendo também os princípios necessários à promoção do aumento do número de membros do género sub-representado, com vista a atingir uma equilibrada representação nesses cargos de homens e mulheres.
- A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais do BPI visa garantir que os membros em causa reúnem os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade necessários para assegurar, em permanência, garantias de gestão sã e prudente do BPI, tendo em vista, de modo particular, a salvaguarda dos interesses do seu acionista, Clientes, depositantes, investidores e demais credores, bem como do sistema financeiro em geral.
- A avaliação individual de cada membro de um órgão colegial é acompanhada de uma apreciação coletiva do órgão a integrar, por forma a assegurar que o órgão, como um todo, reúne os requisitos de qualificação profissional e disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação. Será ainda tida em conta a aplicação do princípio da proporcionalidade, considerando, entre outros fatores, a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade da instituição de crédito e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.
- O BPI tem como objetivo que os seus órgãos de administração e fiscalização e toda a sua estrutura de Colaboradores, incluindo os titulares de funções essenciais, seja permanentemente composta por pessoas que pela sua experiência profissional, currículo académico e aptidões pessoais se revelem, em cada momento, adequadas para o exercício das respetivas funções.
- O BPI assume também como desejável a existência de um equilíbrio de representatividade de homens e mulheres nos seus órgãos de administração e fiscalização e nos cargos de titulares de funções essenciais, isto sem prejuízo de esse equilíbrio dever ser conjugado com o princípio de que os referidos órgãos e funções deverão ser integrados por pessoas que, em cada momento forem consideradas as mais aptas e adequadas para o exercício das respetivas funções, independentemente do seu género, raça, cor, etnia, origem social, características genéticas, religião ou crenças, pertença a minoria nacional, riqueza, lugar de nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual, respeitando, a todo o momento, o princípio da não discriminação e igualdade de tratamento.

## **4 | MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO**

- Os membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco estão sujeitos ao procedimento de avaliação (individual e coletiva) da respetiva adequação, nos termos previstos na presente Política.
- Uma vez eleitos, estão igualmente sujeitos às regras de reavaliação periódica e aos deveres de comunicação de factos supervenientes e de pretensões de acumulação de funções, assim como às demais obrigações e procedimentos previstos na presente Política.
- Salvo nas situações excecionais legalmente previstas, o exercício de funções e o registo comercial da eleição dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco estão dependentes da conclusão do procedimento de avaliação, por parte do Banco, conforme previsto na presente Política, e da autorização prévia para o exercício de funções por parte da autoridade de supervisão competente.

### **4.1 Responsáveis pela Seleção e Avaliação da Adequação**

- Compete à Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (“**CNAR**”), constituída nos termos e com as competências que lhe são atribuídas pelos estatutos do Banco e respetivo regulamento, selecionar, em articulação com o acionista único do Banco, os potenciais candidatos a membros dos órgãos de administração (com e sem funções executivas) e de fiscalização, podendo ainda recorrer a prestadores de serviços externos especializados.
- Compete à Assembleia Geral do Banco a eleição dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, tendo por base as conclusões do processo de avaliação da respetiva adequação, nos termos da presente Política. Sem prejuízo do referido, as vagas ocorridas no Conselho de Administração no decurso de um mandato, por renúncia ou impedimento definitivo de qualquer membro, poderão ser preenchidas por cooptação, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 17.º dos Estatutos, pela pessoa que para esse efeito for indicada pelo Conselho de Administração. O Conselho de Administração respeitará a presente Política na cooptação de qualquer novo membro.
- Nos termos do respetivo regulamento, compete ainda à CNAR em matéria de nomeações e avaliação dos órgãos de administração e fiscalização:
  - a) Apoiar e aconselhar o Conselho de Administração no preenchimento das vagas ocorridas nos órgãos sociais, nos termos da presente Política e da Política de Sucessão;
  - b) Avaliar os conhecimentos, competências, diversidade e experiência de cada um dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e destes órgãos no seu conjunto, no momento inicial da sua designação/nomeação e em virtude de procedimento de reavaliação;
  - c) Elaborar e atualizar a descrição das funções e o conjunto de qualificações, conhecimentos e experiência profissional requeridos para o desempenho das funções atribuídas aos membros dos órgãos de administração (incluindo da Comissão Executiva) e de fiscalização e avaliar o tempo mínimo que deve ser dedicado ao exercício de cada uma das funções e, portanto, exigido aos respetivos membros;
  - d) Avaliar, com uma periodicidade mínima anual, a estrutura, a dimensão, a organização, a composição e o desempenho do Conselho de Administração e das suas Comissões, bem como da Comissão de Auditoria, e formular recomendações aos mesmos com vista a eventuais alterações;

- e) Assegurar que os membros dos órgãos de administração e de fiscalização reúnem a todo o momento os requisitos de adequação para o exercício de funções; e
- f) Rever periodicamente a presente Política e formular ao Conselho de Administração as recomendações que entenda adequadas, nomeadamente no que respeita à atualização do conjunto de qualificações, conhecimentos e experiência profissional requeridos para o desempenho das funções atribuídas aos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

#### **4.2 Critérios de Seleção e Avaliação**

- A seleção de candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização para efeitos da respetiva avaliação nos termos da presente Política, com vista à proposta dos mesmos para serem eleitos para o desempenho dos referidos cargos, deve ter em conta o previsto na Política de Sucessão.
- Adicionalmente, deverão ainda ser considerados os critérios de promoção da diversidade previstos na presente Política, incluindo os seguintes:
  - a) promoção da integração, enquanto membros dos órgãos de administração e de fiscalização, de pessoas com experiências e qualidades diversificadas que promovam várias visões distintas no seio dos referidos órgãos, promovendo processos construtivos de decisão;
  - b) valorização da diversidade nas suas diversas dimensões: idade, género, origem geográfica, habilitações, competências, qualificações, experiência profissional, entre outras;
  - c) adoção de medidas que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, e de sensibilização interna com vista à efetiva e progressiva implementação da política de diversidade; e
  - d) promoção das melhores práticas em matéria de diversidade e implementação e monitorização de planos de melhoria nesta matéria, nomeadamente nas áreas de recrutamento, seleção, formação e gestão da carreira de potenciais sucessores.
- O princípio da diversidade na composição dos Órgãos de Administração e de Fiscalização visa garantir a existência de um conjunto diversificado de conhecimentos, qualificações, pontos de vista e experiências a fim de promover a existência de opiniões diversas e independentes, assim como um processo de tomada de decisão mais sólido e robusto. A presente Política procura integrar a diversidade como elemento fundamental para a composição dos órgãos de governo, nomeadamente a diversidade de género, de formação e experiência profissional, de idade e origem geográfica, assim como outros aspetos relevantes, atendendo ao respeito pelo princípio da não discriminação e igualdade de tratamento.
- No que diz respeito à avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, estes devem cumprir os requisitos de idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência e disponibilidade, consoante aplicável e em conformidade com o exigido na legislação e regulamentação aplicáveis (incluindo o previsto nas Orientações EBA/GL/2021/06 e no guia para as avaliações da adequação e idoneidade do Banco Central Europeu, atualizado em junho de 2021).
- A avaliação da adequação dos membros propostos para integrar o órgão de administração ou o órgão de fiscalização cabe à CNAR, a qual, no âmbito das suas funções, analisa a documentação que instrui o respetivo procedimento e elabora os respetivos relatórios de avaliação, nos termos detalhados na secção 4.3 *infra*. Quando esteja em causa a decisão de realizar uma avaliação respeitante a um dos elementos da CNAR, esta última reunirá e deliberará sem a presença desse elemento.

- Sem prejuízo dos critérios especificamente detalhados *infra*, a avaliação de cada candidato deve igualmente procurar identificar aptidões como a autenticidade, a capacidade de comunicação oral e escrita e de adequação de discurso, a capacidade de tomar decisões ponderadas e informadas mas tempestivas, o juízo ponderado com visão abrangente, a orientação para o Cliente e a qualidade do serviço, a liderança, a motivação, a estratégia, a lealdade, o conhecimento do ambiente financeiro, económico e social em que os *stakeholders* do Banco e o Banco atuam, as faculdades de negociação e de persuasão, a capacidade de trabalhar em equipa, a resistência ao stress e à pressão e o sentido de responsabilidade e de dedicação.

#### 4.2.1 Idoneidade

- A avaliação da idoneidade consiste numa avaliação de risco de natureza preventiva e assente em indícios, sobre a conduta futura de uma certa pessoa, e a respetiva capacidade de assegurar, em permanência, a gestão sã e prudente da instituição de crédito.
- Na avaliação da idoneidade será tido em conta o modo como a pessoa gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspetos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado.
- Nessa apreciação, serão tidas em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:
  - a) Indícios de que o candidato não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;
  - b) Indícios de que, em relação a uma instituição em que o candidato exerceu funções de administração ou fiscalização ou era titular de participação qualificada à data dos factos em causa, foi consumada ou tentada uma operação de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, na aceção da legislação aplicável em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, ou uma operação em violação das regras aplicáveis em matéria de abuso de mercado, ou em que se verificou um risco acrescido de que qualquer das anteriores situações pudesse acontecer;
  - c) Recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional, por autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, ou destituição do exercício de um cargo por entidade pública;
  - d) Razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
  - e) Proibição, por autoridade judicial, autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, de agir na qualidade de administrador ou gerente de uma sociedade civil ou comercial ou de nela desempenhar funções ou outras medidas administrativas adotadas por entidade supervisora ou ordem profissional por incumprimento de normas relativas a atividades bancárias, financeiras, de valores mobiliários ou seguradoras;
  - f) Inclusão de menções de incumprimento na central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, por parte da autoridade competente para o efeito;

- g) Resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pelo candidato ou em que este tenha sido, ou seja, titular de uma participação qualificada, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência ou liquidação, e a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;
  - h) Insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação, ou inclusão de menções de incumprimento na Lista de Devedores à Administração Tributária, Lista Pública de Execuções, Lista de Devedores da Segurança Social ou outros registos de natureza análoga;
  - i) Processos judiciais em matéria cível, administrativa, criminal ou disciplinar, deontológicos ou de conduta profissional (sejam estes pendentes ou encerrados), bem como quaisquer outras circunstâncias que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira do candidato;
  - j) Currículo profissional e potenciais conflitos de interesse, quando parte do percurso profissional tenha sido realizado em entidade relacionada direta ou indiretamente com o Banco, seja por via de participações financeiras ou de relações comerciais.
- Relativamente aos processos judiciais que o candidato tenha pendentes, ou mesmo quanto àqueles em que já foi proferida sentença, é crucial para a avaliação da idoneidade considerar:
    - a) a natureza da acusação (incluindo se é de foro penal, administrativo ou envolve abuso de confiança), a fase do processo atingida (ou seja, investigação, ação penal, sentença, recurso) e a pena provável, se o resultado for uma condenação;
    - b) o tempo decorrido e a conduta do candidato desde a alegada infração;
    - c) o envolvimento pessoal do candidato, em particular no que respeita a infrações empresariais;
    - d) qualquer entendimento de e/ou perspetiva adquiridos pelo candidato ao longo do tempo sobre a sua conduta;
    - e) outros fatores atenuantes ou agravantes (por exemplo, outras investigações atuais ou passadas, sanções administrativas impostas, despedimento ou destituição de um cargo de confiança, etc.);
    - f) a avaliação dos factos pelo candidato.
  - Em geral considera-se que um membro do órgão de administração e do órgão de fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos que sugiram o contrário nem razões para dúvidas fundadas sobre a mesma.

#### 4.2.2 Qualificação e Experiência Profissional

- Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização devem demonstrar que possuem as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de: (i) habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e (ii) 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.
- A avaliação da experiência de cada candidato terá em conta tanto a experiência teórica obtida através de cursos académicos e de formação como a experiência prática adquirida em cargos anteriores, bem como as competências e os conhecimentos adquiridos e demonstrados pela conduta profissional do candidato.

- A formação e a experiência prévias devem possuir relevância suficiente para permitir aos titulares daqueles cargos compreender o funcionamento e a atividade do Banco, avaliar os riscos a que o mesmo se encontra exposto e analisar criticamente as decisões tomadas.
- Podem existir situações em que seja requerida uma experiência adicional ou um domínio particular de determinada temática, tendo em conta os fatores relevantes da atividade a desempenhar.
- A Política de Sucessão densifica a formação académica, experiência profissional e competências de gestão ou aptidões específicas aplicáveis.

#### Habilitações académicas ou formações especializadas

- Será tido em conta se o candidato tem conhecimentos teóricos no domínio bancário, sendo determinante, mas não limitador, o nível e o perfil de educação, devendo o mesmo estar relacionado com serviços bancários e financeiro ou outros domínios pertinentes para a atividade desenvolvida pelo Banco, tais como, economia, direito, administração, regulamentação financeira, informação e tecnologia, análise financeira e métodos quantitativos, entre outros. Assim, na avaliação dos conhecimentos de um membro dos órgãos de administração ou de fiscalização, merecerá especial atenção, designadamente, a experiência teórica em matéria de:
  - a) Banca e mercados financeiros;
  - b) Enquadramento regulamentar e requisitos legais;
  - c) Planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição de crédito e da sua realização;
  - d) Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito, incluindo as responsabilidades do membro);
  - e) Contabilidade e auditoria;
  - f) Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e da estrutura de governação e fiscalização; e
  - g) Interpretação da informação financeira de uma instituição de crédito, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas.

#### Experiência profissional

- Na vertente da avaliação da qualificação e experiência profissional do candidato, deverão ser considerados os cargos anteriormente desempenhados pelo mesmo, tendo em conta a duração do exercício do cargo, a dimensão da entidade, o âmbito de competências e as responsabilidades assumidas (natureza do cargo e complexidade do mesmo), o número de colaboradores afetos, a natureza das atividades desenvolvidas, a relevância efetiva da experiência adquirida para as funções a desempenhar no Banco, entre outros.
- Considera-se especialmente relevante a experiência obtida no exercício de cargos de administração ou outros e através da fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

#### 4.2.3 Independência e Independência de Espírito

- O requisito de independência visa prevenir o risco de sujeição dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção, evitando situações de conflito de interesses, garantindo que a sua tomada de decisão seja objetiva, independente e sem pré-juízos de valor associados. Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações suscetíveis de afetar a independência do candidato, nomeadamente:



- a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido no BPI ou noutra instituição de crédito;
  - b) Relações de parentesco ou análogas que o interessado mantenha com outros membros do órgão de administração ou de fiscalização ou com titulares de funções essenciais do BPI, da sua empresa-mãe ou das suas filiais (ou com outros acionistas com participações qualificadas em qualquer uma destas);
  - c) Relações de natureza profissional (incluindo cargos ou funções de topo exercidos) ou comercial (direta ou indiretamente através de empresa à qual esteja ligado) com o Banco, a sua empresa-mãe ou subsidiárias, ou com acionistas com participação qualificada no Banco, na sua empresa-mãe ou subsidiárias, ou com concorrentes do Banco, da sua empresa-mãe ou subsidiárias, mantidas atualmente ou no passado recente;
  - d) Interesses ou obrigações financeiras no, ou perante o, Banco, a sua empresa-mãe ou subsidiárias ou concorrentes ou Clientes do Banco, da sua empresa-mãe ou sua subsidiária (direta ou indiretamente através de empresa à qual esteja ligado);
  - e) Designação do candidato para representar, sob qualquer forma legalmente admitida, um acionista do Banco, sua empresa-mãe ou subsidiária; e
  - f) Desempenho recente de cargos de elevada influência política.
- Será ainda objeto de avaliação a independência de espírito de cada candidato, ou seja, será avaliado se cada candidato possui capacidades comportamentais necessárias, incluindo capacidade de análise sólida, objetiva e com espírito crítico, com convicção para avaliar e confrontar efetivamente as propostas de outros membros do órgão de administração e a capacidade de resistir à “pressão de grupo”, essencialmente por não se encontrar numa situação de conflito de interesses suscetível de prejudicar a prossecução dos interesses do Banco.
  - O órgão de fiscalização deverá dispor sempre de uma maioria de membros independentes, incluindo o respetivo presidente, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais e os respetivos membros estão sujeitos ao regime das incompatibilidades do artigo 414.º-A do Código das Sociedades Comerciais.

#### 4.2.4 Disponibilidade

- Os membros do órgão de administração e do órgão de fiscalização deverão possuir a disponibilidade adequada para o exercício das respetivas funções, em consonância com as características, a complexidade e a dimensão do Banco, bem como com os riscos associados à atividade por este desenvolvida.

Sem prejuízo dos limites legais em matéria de acumulação de cargos, o exercício de funções de administração ou fiscalização em outras entidades não poderá ser suscetível de prejudicar o exercício de funções no BPI. Para esse efeito, a avaliação deve ter especialmente em conta os seguintes aspetos:

- a) a dimensão, natureza e situação das entidades onde o candidato exerce funções (assim como possíveis sinergias em caso de entidades do mesmo grupo);
- b) a dimensão, natureza, âmbito e complexidade das atividades associadas a essas funções;
- c) o local ou país onde as entidades estão estabelecidas e o tempo de deslocação necessário para o desempenho das funções, entre outras circunstâncias profissionais ou pessoais;
- d) o número de reuniões agendadas para o órgão a que pertence (incluindo reuniões com *stakeholders*);
- e) o tempo necessário para participação em ações de iniciação e de formação.

- Sem prejuízo do acima referido, é vedado aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do BPI acumular mais do que um cargo executivo com dois cargos não executivos, ou quatro cargos não executivos, salvo nas situações em que o regime jurídico aplicável permita maior acumulação e tal não prejudique os interesses do Banco. Para este efeito, devem contabilizar-se como um único cargo os cargos executivos ou não executivos em órgão de administração ou fiscalização de entidades que estejam incluídas no mesmo perímetro de supervisão em base consolidada ou nas quais a instituição de crédito detenha uma participação qualificada (não se contabilizando os cargos desempenhados em entidades que tenham por objeto principal o exercício de atividades de natureza não comercial, salvo se revestirem especial complexidade).

### **4.3 Procedimento de Avaliação Inicial**

- O procedimento de avaliação individual e coletiva dos candidatos a membros dos órgãos de administração ou de fiscalização deve estar concluído em momento prévio à deliberação sobre a respetiva designação, por forma a permitir incluir nas informações preparatórias colocadas à disposição da Assembleia Geral, através do Presidente da Mesa da Assembleia Geral, os respetivos relatórios de avaliação.

#### **4.3.1 Informação e documentação relativa ao candidato**

- Todo o processo de seleção e avaliação da adequação dos candidatos deve ser devidamente documentado, de forma organizada e criteriosa, facilitando a verificação da correção das informações obtidas pelo Banco, competindo à CNAR assegurar que a referida documentação é devidamente arquivada no Banco.
- Todos os candidatos que tenham sido selecionados como pessoa a designar como membro do órgão de administração ou de fiscalização devem ser contactados pelo Secretário da Sociedade a pedido da CNAR com vista a apresentarem, previamente à sua designação, por comunicação dirigida ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral (ou ao Conselho de Administração nos casos de cooptação) o respetivo *curriculum vitae* detalhado, acompanhado de uma declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, incluindo as que forem exigidas no âmbito do processo de autorização do Banco de Portugal, nos termos regulamentares aplicáveis, nomeadamente:
  - a) questionário previsto no artigo 6.º, n.º 1, da Instrução n.º 7/2021 (disponível no Portal IMAS do BCE), devidamente preenchido;
  - b) declaração relativa a tratamento de dados pessoais (Anexo I à Instrução n.º 7/2021);
  - c) certificado de registo criminal válido e atualizado;
  - d) fotocópia simples do documento de identificação (opcional, para evitar necessidade de identificação presencial);
  - e) matriz de avaliação coletiva contante do Anexo II da Instrução 23/2018 do Banco de Portugal devidamente preenchida com a autoavaliação do candidato,(em conjunto o “Dossier”).
- A documentação acima referida é devidamente analisada pela DJU-SC (Direção Jurídica – Secretaria Corporativa), que prepara uma primeira versão dos relatórios de avaliação individual e coletiva e os envia para a CNAR a quem compete, analisar a informação recolhida e emitir um parecer sobre as propostas de relatórios a emitir.
- A análise da adequação dos candidatos incide sobre os elementos pertinentes e conhecidos para essa avaliação mas inclui também a realização das medidas adicionais que se vierem a justificar no quadro da avaliação da adequação (designadamente, reuniões presenciais ou entrevistas, pedidos de

documentação adicional de suporte ou de esclarecimentos suplementares e/ou validação, na medida do possível e razoável, da informação obtida junto do candidato, pesquisa de informação publicamente disponível e fidedigna sobre o candidato).

#### 4.3.2 Relatório de Avaliação Individual

- A CNAR aprovará o Relatório de Avaliação individual de cada candidato e enviá-lo-á ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral do Banco. Caso se pretenda obter autorização para o exercício de funções em momento prévio à respetiva designação do membro, o procedimento previsto no ponto 4.3.4 *infra* deverá ser adotado antes da referida deliberação.
- Caso se conclua em algum Relatório de Avaliação Individual que existe uma falta de adequação por parte de algum candidato quanto a algum dos requisitos de adequação e que tal situação é supável, a CNAR poderá propor a adoção de uma ou mais medidas corretivas, nos termos da presente Política.

#### 4.3.3 Relatório de Avaliação Coletiva

- A CNAR aprovará o Relatório de Avaliação Coletiva do órgão de administração e do órgão de fiscalização assim que todos os relatórios individuais relativos aos respetivos membros tenham sido concluídos. Este relatório visa refletir as conclusões do Banco sobre a verificação de que cada um dos referidos órgãos no seu conjunto reúne qualificação e experiência profissional, disponibilidade e independência suficientes para cumprir as suas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação.
- O referido relatório deverá incluir a matriz de apreciação coletiva prevista no Anexo II da Instrução n.º 23/2018.
- Este relatório deverá fazer referência à capacidade de cada órgão de compreender as atividades do Banco e os seus principais riscos e de, coletivamente, adotar decisões apropriadas de acordo com o modelo de negócio, o apetite pelo risco, a estratégia e os mercados nos quais o Banco opera. Enquanto o órgão de administração deve, em conjunto, ter um elevado nível de aptidões de gestão, o órgão de fiscalização deve, em conjunto, ter capacidade de monitorizar e desafiar as práticas da gestão a as respetivas decisões. Ambos deverão ser compostos por membros que partilhem conhecimentos e experiências em cada uma das áreas relevantes, por forma a permitir uma adequada discussão dentro do órgão sobre as mesmas.

#### 4.3.4 Conclusão do Procedimento de Avaliação Inicial

- Concluída a análise da documentação e informação sobre os candidatos e finalizados os respetivos relatórios de avaliação, o Secretário da Sociedade, com o apoio da Direção Jurídica, prepara os conjuntos completos de documentação relativos a cada membro a designar (incluindo a documentação relacionada com a avaliação coletiva dos órgãos) para efeitos de instrução do requerimento de autorização para o exercício de funções junto da autoridade de supervisão competente, através do Portal IMAS, os quais devem incluir os seguintes documentos:
  - a) Dossier;
  - b) Declaração do Banco, de acordo com o Anexo II da Instrução n.º 7/2021;
  - c) Declaração do Candidato, de acordo com o Ponto 2 do Anexo I da Instrução n.º 23/2018;
  - d) Relatório de Avaliação Individual e Coletiva;
  - e) Estatutos atualizados do Banco; e

- f) Fotocópia simples de documento que comprove a designação do candidato para o cargo (salvo se se tratar de pedido de autorização prévia para o exercício de funções).
- Após autorização para o exercício de funções por parte da autoridade de supervisão competente, o Banco deve requerer ao Banco de Portugal o registo das pessoas em causa no prazo de 60 dias a contar da data em que foi concedida a autorização.

#### **4.4 Procedimento de Reavaliação da Adequação**

##### **4.4.1 Reavaliação Periódica**

- A CNAR procede anualmente à reavaliação da adequação de todos os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, mediante o envio a cada um, até 31 de outubro de cada ano, de um pedido de confirmação de que a última informação transmitida à CNAR e transmitida à autoridade de supervisão competente não sofreu alterações suscetíveis de serem reportadas ao regulador. Caso contrário, deverão informar a CNAR de todos os novos elementos, juntamente com a evidência documental disponível sobre o tema. Neste último caso, aplica-se o disposto no número seguinte quanto a factos supervenientes.
- As conclusões das reavaliações periódicas, ainda que não apresentem carácter inovador, devem ser sempre alvo de um relatório a elaborar pela CNAR, a qual deve arquivar evidência documental das suas conclusões.

##### **4.4.2 Reavaliação Extraordinária**

- A CNAR procede à reavaliação extraordinária da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização sempre que tenha conhecimento de um facto superveniente ou lhe seja comunicada uma pretensão de acumulação de cargos.

###### **a) Factos Supervenientes**

- Consideram-se factos supervenientes quaisquer factos que tenham ocorrido após a conclusão da última avaliação da adequação de um determinado candidato, assim como aqueles que tenham ocorrido antes desse momento, mas dos quais só posteriormente tenha havido conhecimento.
- Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização devem comunicar à CNAR, por escrito e imediatamente (mas em qualquer caso, no prazo máximo de cinco dias úteis), qualquer facto que constitua uma alteração ao conteúdo do Dossier desse membro ou das informações, documentação e declarações prestadas nos termos da presente Política (com a expressa declaração de que tais constituem as únicas alterações àquele Dossier, mantendo-se inalteradas as demais informações anteriormente prestadas). Para este efeito o membro deve utilizar a parte correspondente do questionário disponível no Anexo I da Instrução n.º 23/2018.
- A CNAR deve avaliar os factos supervenientes e produzir o respetivo Relatório de Reavaliação. Caso o facto em causa tenha impacto na avaliação coletiva do órgão a que o membro pertence, a CNAR elabora no mesmo prazo um Relatório de Reavaliação Coletiva desse órgão. Em ambos os casos aplica-se o previsto na secção 4.3.1 *supra* quanto à análise da documentação e elaboração dos relatórios de avaliação.
- A documentação relevante decorrente do exercício de reavaliação (incluindo o Questionário atualizado e os relatórios de avaliação) deve, logo que possível, ser submetida à autoridade de supervisão competente através do serviço PAR do Banco de Portugal.

**b) Pretensão de Acumulação de Cargos**

- Caso um membro dos órgãos de administração ou de fiscalização pretenda acumular essa função com outro cargo de administração ou fiscalização em entidade não sujeito à supervisão do Banco de Portugal ou do Banco Central Europeu, deve comunicar ao Banco tal pretensão imediatamente, enviando o Questionário disponível no Anexo I da Instrução n.º 23/2018 atualizado e a declaração prevista nos termos do artigo 7.º, n.º 2, alínea c), do mesmo diploma, com uma antecedência de, pelo menos, 45 dias sobre a data prevista para o início das respetivas funções.
- Recebida esta informação e documentação, a CNAR procede à Reavaliação da Adequação individual do membro e coletiva do órgão que integra (em cenário hipotético de autorização de acumulação), elabora os respetivos relatórios e o Secretário da Sociedade comunica o facto ao Banco de Portugal com uma antecedência mínima de 30 dias sobre a data prevista para o início das novas funções, enviando para o efeito o Questionário referido no parágrafo anterior e os relatórios de reavaliação. A documentação relevante para efeitos de instrução dessa comunicação à autoridade de supervisão competente deve ser submetida através do serviço PAR do Banco de Portugal.
- Caso a autoridade de supervisão competente não se oponha à acumulação de cargos, o Banco deve comunicar à autoridade de supervisão competente, no prazo de 15 dias úteis após essa decisão, a data em que o referido membro iniciou as novas funções.
- Os resultados de qualquer avaliação ou reavaliação realizada constarão de um relatório que será colocado à disposição do Acionista no âmbito das informações preparatórias da Assembleia Geral eletiva em causa.

**4.4.3 Medidas Corretivas**

- Se, em resultado da avaliação efetuada, se concluir que determinada pessoa não reúne os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo a mesma não poderá ser designada, salvo se a falta de adequação for sanável, caso em que a CNAR poderá propor a adoção de uma ou mais medidas corretivas.
- Igualmente, em caso de reavaliação da adequação motivada por factos supervenientes que possam afetar os requisitos de adequação da pessoa autorizada, a CNAR deverá propor a adoção de uma ou mais medidas corretivas.
- São exemplos de medidas corretivas, entre outras:
  - a) Ajustamentos de responsabilidades entre os membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
  - b) Substituição ou suspensão de determinados membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
  - c) Proposta de eleição de membros adicionais para os órgãos de administração e de fiscalização;
  - d) Medidas adicionais para mitigar situações de conflito de interesses;
  - e) Formação, quer a nível individual, quer ao nível do órgão, para garantir que a qualificação profissional coletiva do órgão seja suficiente.

## **5 | TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS**

- A nomeação dos titulares de funções essenciais, incluindo os Responsáveis por Funções de Controlo, está sujeita ao processo de avaliação da adequação, a qual deve ocorrer em momento prévio à respetiva designação para o exercício do cargo, nos termos previstos *supra* para os membros dos órgãos de administração e fiscalização, com as seguintes adaptações:
  - a) Apenas os Responsáveis por Funções de Controlo estão sujeitos ao processo autorização prévia para o exercício de funções por parte da autoridade de supervisão competente, nos termos do artigo 18.º do Aviso 3/2020 do Banco de Portugal.
  - b) Compete à Comissão Executiva (i) selecionar os potenciais candidatos a titular de funções essenciais, sem prejuízo do apoio das áreas internas do Banco que considerar úteis para o efeito (nomeadamente, a Secretaria Corporativa, a Direção de Pessoas e Organização e/ou outras) e ainda sem prejuízo da possibilidade de se recorrer adicionalmente a prestador de serviço especializados, e (ii) tendo em consideração os requisitos estabelecidos na Política de Sucessão, apresentar proposta ao Conselho de Administração, que deliberará sobre o tema, após parecer da CNAR e da CAU.
  - c) A CNAR deve ser envolvida ativamente no processo de identificação e seleção dos titulares de funções essenciais, emitindo parecer sobre as avaliações de adequação efetuadas pela Direção de Pessoas e Organização, as quais esta deva comunicar à CNAR para esse efeito.
  - d) Previamente à emissão do parecer da CNAR, a informação e relatório de avaliação sobre o candidato a titular de função essencial deve ser enviado ao titular da função de compliance, gestão global de risco ou auditoria interna do acionista do Banco (conforme a função essencial em processo de avaliação no Banco), a fim de recolher o respetivo parecer sobre o candidato proposto.
  - e) Compete ao Conselho de Administração a deliberação final sobre a designação dos titulares de funções essenciais, sendo que qualquer substituição ou destituição de um Responsável por Função de Controlo só pode ser tomada pelo órgão de administração, após parecer prévio e vinculativo do órgão de fiscalização, devendo a deliberação incluir, de forma devidamente fundamentada, as razões da referida substituição ou destituição, e ser imediatamente comunicada à autoridade de supervisão competente, juntamente com a fundamentação da decisão tomada.

Adicionalmente, o processo de substituição deve ser iniciado através da elaboração de um relatório de avaliação individual da adequação do substituto, nos termos da presente Política e da Política de Sucessão. Para o efeito, o candidato a substituto é contactado pela Direção de Pessoas e Organização no sentido de proceder ao envio no prazo de [5 dias úteis] do Dossier, para efeitos de iniciar o procedimento de avaliação. No final do processo de avaliação do substituto e da designação do mesmo, a substituição é, de imediato, comunicada pelo Conselho de Administração à autoridade de supervisão competente, devidamente fundamentada.
  - f) Caso o órgão de administração tenha conhecimento de que um Responsável por Funções de Controlo do Banco irá estar temporariamente ausente ou impossibilitado de exercer as suas funções no Banco, por motivo justificado do ponto de vista do respetivo contrato de trabalho, o órgão de administração pode iniciar imediatamente o processo de substituição temporária desse responsável, caso entenda que a referida ausência, considerando o respetivo período estimado, é suscetível de representar uma exposição ao risco significativa para o Banco. Caso se trate de

ausência não enquadrada nos termos descritos, o órgão de administração procede à ativação do mecanismo de substituição do responsável, assim que considere que a ausência é suscetível de representar uma exposição ao risco significativa para o Banco.

- g) No que diz respeito aos requisitos de adequação são aplicáveis os requisitos de idoneidade, de qualificação profissional, de independência e de disponibilidade (quanto aos dois últimos, com as necessárias adaptações, conforme descrito infra).

Considerando a existência de um vínculo laboral entre os titulares de funções essenciais e o Banco, o requisito de independência deve ser primordialmente avaliado tendo em consideração as vertentes de independência de espírito e, se adequado, de independência organizacional da função em causa, e quanto ao requisito de disponibilidade, será expectável que o titular de funções essenciais exerça as suas funções em regime de exclusividade, ainda que não sejam diretamente aplicáveis as regras imperativas em matéria de acumulação de cargos.

- h) O órgão de administração com o apoio da CNAR e das áreas internas do Banco que considerar úteis para o efeito (nomeadamente, a Secretaria Corporativa, a Direção de Pessoas e Organização e/ou outras), procede anualmente à reavaliação da adequação dos titulares de funções essenciais, elaborando um relatório com as respetivas conclusões, nos termos previstos supra para os membros dos órgãos de administração e fiscalização, com as necessárias adaptações (nomeadamente, assegurando que os titulares das funções de compliance, gestão global de risco e auditoria interna do acionista do Banco participam no processo de reavaliação).
- i) Caso ocorra um facto superveniente, nos termos definidos supra para os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, o órgão de administração com o apoio da CNAR e das áreas internas do Banco que considerar úteis para o efeito (nomeadamente, a Secretaria Corporativa, a Direção de Pessoas e Organização e/ou outras) procede à reavaliação extraordinária da pessoa em causa.

ÍNDICE

## **6 | PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES**

- As situações de conflitos de interesses terão o tratamento que se encontra definido nas normas internas do Banco, designadamente no seu Código Ético e Princípios de Atuação, no Regulamento do Conselho de Administração e na sua Política Geral de Conflito de Interesses, com o objetivo de garantir que os membros dos órgãos de administração e de fiscalização e os titulares de funções essenciais desempenham as respetivas funções de forma objetiva, isenta, transparente e imparcial, sem influência de eventuais interesses privados ou pessoais.
- Uma situação de conflito de interesses de um membro do órgão de administração e do órgão de fiscalização ou Titular de Função Essencial pode advir de qualquer potencial vantagem, direta ou indireta, para o próprio, para os seus familiares ou para com terceiros consigo relacionados, incluindo, por um lado, empresas em que tenha atualmente, ou tenha tido no passado, interesses ou nas quais desempenhe cargos ou, por outro lado, entes coletivos direta ou indiretamente dominados por qualquer pessoa ou entidade das categorias anteriormente referidas.
- A CNAR verificará, no âmbito dos processos de avaliação inicial e de reavaliação, a existência de situações potencialmente geradoras de incompatibilidades ou conflitos de interesses, procedendo à sua identificação no correspondente relatório de (re)avaliação e apresentará sugestão das medidas

que considerar que devem ser adotadas para procurar assegurar a não materialização de tais situações.

- Em caso de dúvidas quanto à existência de conflitos de interesses em determinado caso concreto que esteja no âmbito da presente Política (designadamente acumulação de funções), os membros dos órgãos de administração e de fiscalização e os titulares de funções essenciais devem solicitar parecer prévio à CNAR.

ÍNDICE

## 7 | FORMAÇÃO

- A formação constitui um elemento relevante para garantir a idoneidade dos membros do órgão de administração e do órgão de fiscalização e dos titulares de funções essenciais, contribuindo para melhorar os seus conhecimentos e competências mediante a adoção de diversas soluções formativas.
- Desta forma, o Banco disponibilizará aos membros do órgão de administração e do órgão de fiscalização e aos Titulares de Funções Essenciais o acesso a formações externas e/ou internas que se venham a identificar como adequadas e relevantes para o exercício das funções a desempenhar.
- O Banco disponibilizará igualmente formações internas, presencial ou através de meios remotos (*e-learning*) relativas, não só, a temas de natureza obrigatória (como, entre outros exemplos, risco operacional e branqueamento de capitais) como a outros que se venham a identificar como necessários ou úteis ao exercício das respetivas funções.
- O Banco reconhece a importância central de providenciar aos novos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, assim como aos novos titulares de funções essenciais uma formação inicial de base que lhes dê maior conhecimento sobre a realidade concreta do Banco, a sua estrutura organizacional, o seu modelo de negócio, o nível de apetite pelo risco, a sua estratégia e os mercados nos quais o Banco opera, entre outros.
- Qualquer membro dos órgãos de administração e de fiscalização ou titular de funções essenciais pode dirigir à CNAR pedidos de formação profissional não contemplados no plano de formação anual aprovado pelo Banco para a sua categoria, devendo a CNAR fazer os melhores esforços para providenciar essa formação o mais rapidamente possível, em conjunto com a Direção de Pessoas e Organização, com a Direção Financeira e com as Direções de controlo interno, nos casos em que tal se justifique.
- Sem prejuízo do referido, a CNAR, na sequência do processo de avaliação anual dos membros dos órgãos de governo e dos seus membros, tendo em conta as conclusões obtidas, elaborará uma proposta de plano anual de formação para o ano seguinte que, mediante revisão prévia por parte do Presidente do Conselho de Administração, deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração. Para tal, ter-se-á em conta a opinião dos membros do Conselho de Administração sobre as suas necessidades de formação aquando do processo anual de autoavaliação. Serão igualmente tomadas em conta, entre outras, matérias relacionadas com a gestão de riscos, negócio, novidades do regime regulatório aplicável e matérias vinculadas ao plano estratégico do Banco. Durante o ano e sempre com a aprovação do Presidente do Conselho de Administração, a CNAR poderá modificar o plano anual de formação para integrar outras formações, sempre que se identifiquem novas necessidades coletivas ou individuais de formação.

ÍNDICE



## **8 | DIVULGAÇÃO E REVISÃO**

- A presente Política é divulgada na intranet do Banco e no *website* institucional do Banco BPI ([www.bancobpi.pt](http://www.bancobpi.pt)) estando disponível e acessível para consulta por qualquer pessoa.
- A presente Política será objeto de revisão anual pela CNAR, que apresentará ao Conselho de Administração as recomendações de alteração ou atualização que entenda adequadas.
- O Conselho de Administração deverá submeter à aprovação da Assembleia Geral do Banco BPI as recomendações de alteração ou atualização da presente Política sempre que o considere adequado.

ÍNDICE