POLÍTICA INTERNA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO BANCO PORTUGUÊS DE GESTÃO, S.A.

(Versão 2.0)

Aprovada em Assembleia Geral realizada a 21/04/2022

Informação Pública

Controlo de Versões

Versão	Aprovação	Data Aprovação	Descrição
1.0	AG	03/09/2019	Aprovação
2.0	AG	21/04/2022	Alterações legislativas (EBA/GL/2021/06)

Índice

1. Introdução 3
1.1. Enquadramento 3
1.2. Princípios Gerais 3
1.3. Âmbito Objetivo 4
1.4. Âmbito Subjetivo 5
2. Competência para Avaliar 5
3. Procedimento de Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização 7
3.1. Requisitos Gerais para Avaliação de Candidatos 7
3.2. Requisitos Específicos de Avaliação de Candidatos 9
3.2.1. Idoneidade 9
3.2.2. Disponibilidade 12
3.2.3. Experiência e Qualificação Profissional 14
3.2.4. Independência de espírito e membros independentes: 16
3.2.4.1. O Critério de Independência no Seio do Órgão de Administração 17
3.2.4.2. O Critério de Independência no Seio do Órgão de Fiscalização 18
3.2.5. Diversidade 20
3.3. Procedimento 20
3.3.1. Marcha do Procedimento 20
3.3.2. Reavaliação por Factos Supervenientes e Avaliação Sucessiva 24
3.3.4. Conflitos de Interesses 25
4. Revisão da Política 27

1. Introdução

1.1. Enquadramento

Ao Banco Português de Gestão, SA (daqui em diante designado BPG, Banco ou instituição), enquanto instituição de crédito sujeita ao cumprimento dos desígnios legais que decorrem do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), cabe verificar, em primeira linha, que todos os membros dos seus órgãos de administração e fiscalização possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções.

Com vista a assegurar aquela avaliação, o BPG procedeu à elaboração da presente Política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, cuja última versão foi aprovada em Conselho de Administração, bem como em Assembleia Geral, a qual vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão.

Na elaboração do presente documento foram tidos em conta, nomeadamente, os artigos 30.º a 33.º do RGICSF, alguns dos quais introduzidos pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de Outubro, responsável pela transposição da Diretiva n.º 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho para a ordem jurídica portuguesa, mas também as orientações da *European Banking Authority* EBA/GL/2021/06 sobre o tema, publicadas a 2 de julho de 2021 e aplicáveis a partir de 31 de dezembro de 2021 (daqui em diante, apenas orientações EBA/GL/2021/06), assim como as indicações disponibilizadas pelo Banco de Portugal sobre a matéria através, nomeadamente, da Instrução n.º 23/2018, de 5 de Novembro de 2018 e da Carta Circular n.º CC/2021/00000058 de 10 de dezembro de 2021, entre outros normativos pertinentes e presentes em legislação avulsa.

1.2. Princípios Gerais

A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, tendo em conta as competências e funções que desempenham no seio das instituições de crédito, pretende garantir condições para uma permanente gestão sã e prudente daquelas entidades, salvaguardando os interesses de todos os que se relacionam com instituições de crédito, e contribuindo para o funcionamento seguro e eficaz de todo o sistema financeiro.

Para a efetivação desta avaliação a legislação determina expressamente alguns requisitos gerais considerados indicativos da capacidade de os responsáveis, para o desempenho daqueles cargos, promoverem os objetivos acima descritos, de entre os quais se destacam a sua idoneidade, disponibilidade, independência, qualificação e experiência profissional. Serão eles a base da avaliação que se promoverá.

A aplicação desta Política obedece a um princípio de proporcionalidade, o qual visa conciliar os mecanismos de governo com o perfil de riscos e o modelo de negócio específicos de uma instituição, e tem em conta o cargo concreto sujeito a avaliação, de modo a assegurar os requisitos regulamentares aplicáveis, mas também se adapta à sua dimensão, organização interna, natureza, escala e complexidade das atividades que desempenha.

Ainda assim, todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem, em todas as circunstâncias, gozar de idoneidade e atuar com honestidade e integridade, devendo inclusivamente pautar a sua atuação com independência de espírito, independentemente da dimensão e organização interna da instituição, da respetiva natureza, âmbito e complexidade das suas atividades e dos deveres e responsabilidades do cargo específico.

Através da presente Política o Banco compromete-se ainda com o respeito por princípios de diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício dos cargos acima referidos, assim como a fomentar procedimentos de avaliação claros e transparentes. Adicionalmente, preocupar-se-á em assegurar uma representação não discriminatória de género.

1.3. Âmbito Objetivo

Quanto ao seu âmbito objetivo, a presente Política tem como principais vetores os que se enumeram de seguida:

i. Determinar quem, dentro da instituição, terá a responsabilidade de proceder à avaliação da adequação dos titulares dos cargos acima referidos;
ii. Detalhar os procedimentos internos que devem ser respeitados aquando da avaliação da adequação de um candidato a membro de um órgão de administração ou fiscalização ou da apreciação coletiva do órgão;
iii. Elencar e detalhar os requisitos legalmente necessários para que um candidato seja considerado adequado ao desempenho do cargo a que se candidata;
iv. Apresentar a documentação e os procedimentos a respeitar pelas pessoas a designar para os órgãos de administração e fiscalização;

v. Prever procedimentos de reavaliação para os casos de inadequação dos candidatos ou dos nomeados ou de alterações de circunstâncias que justifiquem a reapreciação da adequação de algum dos candidatos ou do órgão no seu todo;
vi. Estabelecer medidas e regras sobre prevenção, comunicação e sanação de conflitos de interesses;
vii. Determinar as oportunidades de formação que o Banco disponibilizará, tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de capacidades e conhecimentos.

1.4. Âmbito Subjetivo

O âmbito subjetivo da presente Política abrange os membros de todos os órgãos com funções de administração e fiscalização.

Dentro da atual estrutura interna do BPG, os membros dos órgãos de administração e fiscalização são os seguintes:

i. Membros do Conselho de Administração com funções executivas;
ii. Membros do Conselho de Administração sem funções executivas;
iii. Membros efetivos ou suplentes do Conselho Fiscal;

Os Estatutos do BPG determinam que a função de fiscalização do Banco compete a um Conselho Fiscal e a um Revisor Oficial de Contas ou a uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, não podendo estes últimos ser membros do Conselho Fiscal. Quanto à nomeação e seleção de Revisor Oficial de Contas ou de Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, é-lhe aplicável a Política para Seleção e Designação dos Revisores Oficiais de Contas do Banco Português de Gestão e de Contratação de Serviços Distintos de Auditoria Não Proibidos, pelo que a presente Política apenas se lhes aplicará quando o procedimento próprio previsto for omisso.

2. Competência para Avaliar

A eleição dos membros dos órgãos de administração e fiscalização compete, legal e estatutariamente, à Assembleia Geral. Só assim não será nos casos de cooptação de administradores, a qual constitui uma substituição de administradores, por vacatura do cargo, realizada pelo próprio Conselho de Administração, caso em que a Assembleia Geral que se realize a seguir se limita a ratificar a decisão anteriormente tomada pelo Conselho de Administração.

Ainda que a decisão de nomear seja da competência da Assembleia Geral, o procedimento de avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização compete a uma Comissão de Governo criada pelo BPG para o efeito.

Esta Comissão de Governo é composta por um mínimo de dois e um máximo de três membros efetivos, sendo um deles o Presidente.

A Comissão de Governo será presidida pelo Presidente do Conselho Estratégico, o qual escolherá o(s) restante(s) membro(s) da Comissão de entre os membros do Conselho Estratégico ou de outra(s) personalidade(s) de reconhecido mérito pessoal e profissional, e com a competência adequada à análise que aqui se exige, desde que não façam parte da estrutura executiva dos órgãos de administração ou fiscalização do BPG.

À Comissão de Governo competirá:

i. A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do BPG, nos moldes determinados pela presente Política;
ii. Elaborar e apresentar relatórios de avaliação, com base na avaliação individual prevista no ponto anterior, mas também de apreciação coletiva dos órgãos de administração e fiscalização, tendo em conta os conhecimentos, competências e experiências individuais de cada membro, assim como as necessidades coletivas do órgão, considerando a respetiva composição, tendo em vista verificar se o órgão reúne qualificações necessárias e disponibilidade suficientes para cumprir as suas funções legais;
iii. Avaliar e monitorizar, continuamente, no decurso de todo o mandato, a estrutura, dimensão, composição e desempenho dos órgãos de administração e fiscalização, apresentando um relatório com as principais conclusões e recomendações aos órgãos sujeitos a avaliação, para que procedam às eventuais alterações;
iv. Dar parecer sobre execução de um programa de formação tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de capacidades e conhecimentos ou para ultrapassar as eventuais deficiências que resultem das avaliações realizadas no âmbito dos pontos (ii) e (iii), e que tenha em conta as necessidades individuais de cada um dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
v. Propor a revisão da presente Política, sempre que considere necessário, designadamente quando os normativos que tenham sido tidos em conta para a sua elaboração sofram alterações;

vi. Requerer toda a informação, documentação e assistência que considere necessárias para o cabal cumprimento das suas funções a qualquer um dos órgãos que seja objeto de avaliação ou a qualquer serviço do BPG que detenha os elementos de que carece;

vii. Promover medidas tendentes a garantir o cumprimento da política de diversidade, pelo aumento do número de pessoas do género sub-representado nos órgãos de administração e fiscalização.

3. Procedimento de Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização

3.1. Requisitos Gerais para Avaliação de Candidatos

O processo de avaliação conduzido pela Comissão de Governo do Banco será feito de acordo com um modelo de avaliação padronizado que tenha subjacente uma metodologia, de forma a garantir a observância dos princípios da isenção, objetividade e uniformidade na condução desse processo.

Para tal, e para operacionalizar uma avaliação adequada será necessário determinar quais os critérios gerais que devem ser tidos em conta aquando da sua realização.

Em particular, as instituições devem avaliar se os membros:

i. Possuem suficiente idoneidade;

ii. Possuem conhecimentos, competências e experiência suficientes para o desempenho das suas funções;

iii. Têm condições para agir com honestidade, integridade e independência de espírito que lhes permitam avaliar e desafiar efetivamente as decisões do órgão de administração na sua função de gestão e outras decisões de gestão, quando necessário, e fiscalizar e monitorizar eficazmente o processo de tomada de decisões em matéria de gestão;

iv. Têm condições para consagrar tempo suficiente ao exercício das respetivas funções na instituição.

De ressalvar, no entanto, que a Comissão de Governo deverá sempre ter em conta, para além destes requisitos, outros circunstancialismos específicos da própria instituição, resultantes da

sua dimensão, situação atual e das necessidades no momento a que se procede à avaliação, mas também do próprio órgão objeto da avaliação coletiva, nomeadamente quando existam deficiências que devam ser ultrapassadas.

No ponto 3.2. cada um daqueles critérios será melhor descrito e detalhado.

Para além da avaliação de adequação a que a Comissão de Governo procede para cada um dos candidatos ao exercício do cargo, deve ainda ter em consideração a composição do órgão e as valências dos membros que já o compõem, isto porque, em termos coletivos, os órgãos colegiais estarão também sujeitos a requisitos de avaliação coletiva, os quais devem transparecer no relatório de apreciação coletiva do órgão referido no ponto 3.3.1.

De salientar que as instituições devem monitorizar continuamente a adequação dos membros do órgão de administração, de modo a identificar, à luz de qualquer novo facto relevante, as situações em que se afigure necessária uma reavaliação da sua adequação.

Na composição de cada um dos órgãos coletivos deverá ter-se em vista um adequado cumprimento dos seguintes critérios:

i. Diversidade de qualificações académicas e profissionais, com valências que se complementem e que sejam capazes de abranger as áreas de atividade do Banco;
ii. Os membros do órgão devem reunir conhecimentos e experiência bastantes das regras e boas práticas de governação, assim como da informação financeira, contabilística, de auditoria e ainda da política de gestão dos riscos mais relevantes inerentes à atividade da instituição, boa compreensão do funcionamento operacional da atividade bancária, incluindo legislação, regulamentos, recomendações e normas aplicáveis, além das obrigações de reporte a que a instituição está sujeita;
iii. Disponibilidade coletiva suficiente para que o seu funcionamento não seja posto em causa e exista sempre um número suficiente de membros que seja capaz de proceder ao cumprimento das funções legais e estatutárias do órgão;
iv. Coletivamente, o órgão deve ser capaz de conseguir analisar e ultrapassar os desafios e dificuldades quotidianos que determinam a sua atividade, pelo que os seus membros devem possuir um adequado nível de experiência prática em órgãos de gestão e na tomada de decisões pelos mesmos que lhes permita satisfazer este critério;
v. Os membros do órgão de administração, coletivamente, devem estar em condições de tomar decisões adequadas à realidade do Banco, com base no

modelo, estratégia e visão adotados, bem como o respetivo apetite pelo risco e as geografias e os mercados em que atua;

vi. Os membros dos órgãos de fiscalização devem ser independentes de qualquer grupo de interesses e isentos de quaisquer influências que possam pôr em causa a tomada de decisões seguras, adequadas e transparentes, devendo igualmente ser capazes de supervisionar eficazmente as decisões de gestão tomadas.

3.2. Requisitos Específicos de Avaliação de Candidatos

3.2.1. Idoneidade

A idoneidade é um dos critérios que deve sempre ser tido em conta, independentemente da dimensão, natureza ou complexidade da instituição.

Determina-se, em termos genéricos, pela aceção da aptidão pessoal do candidato para a gestão de negócios, quer pessoais, quer profissionais, numa avaliação da sua capacidade para analisar as situações de forma criteriosa e para tomar decisões ponderadas, mas também para cumprir pontualmente com as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado e da sua proteção.

Para tal, serão tidos em conta critérios de natureza objetiva, tomando por base o recurso pelo Banco às informações fidedignas sobre as funções que tenha desempenhado em cargos anteriores, as circunstâncias em que as tenha exercido, assim como o contexto em que tomou decisões nesse exercício, além das principais características do seu comportamento.

Sem prejuízo dos direitos fundamentais, na avaliação deste critério, , são tidos em conta quaisquer registos criminais ou administrativos relevantes, considerando o tipo de condenação ou acusação, o papel do indivíduo envolvido, a sanção aplicada, a fase do processo judicial alcançada e o efeito de eventuais medidas de reabilitação. São tidos em consideração as circunstâncias envolventes, incluindo os fatores atenuantes, e a gravidade de qualquer infração ou ação administrativa ou de supervisão pertinentes, o período de tempo decorrido desde a infração, a conduta do membro desde a infração ou a ação, e a relevância que a infração ou ação reveste para a função do membro.

Sem prejuízo da presunção de inocência aplicável aos processos penais, e de outros direitos fundamentais, na avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade dos candidatos,

devem ser considerados, pelo menos, os seguintes fatores:

i. Qualquer condenação ou acusação em curso por infração penal, nomeadamente:
   - Infrações previstas nas leis que regem as atividades bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários e seguradora, ou na legislação relativa aos mercados de valores mobiliários, aos instrumentos financeiros ou meios de pagamento, incluindo a legislação em matéria de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, tais como a corrupção, a manipulação de mercado, ou o abuso de informação privilegiada e a usura;
   - Infrações por atos de desonestidade, fraude ou crime financeiro;
   - Infrações fiscais, cometidas direta ou indiretamente, nomeadamente através de regimes ilegais ou proibidos de arbitragem de dividendos;
   - Outras infrações previstas na legislação em matéria de sociedades, falência, insolvência ou proteção dos consumidores;

ii. Outras evidências ou medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais devido ao incumprimento das disposições relevantes que regem as atividades bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora.

As investigações em curso devem ser tidas em conta caso resultem de processos judiciais ou administrativos ou de outras investigações regulamentares semelhantes, sem prejuízo do respeito pelos direitos fundamentais individuais. Por outro lado, deve a Comissão de Governo atentar ainda na existência de outros relatórios adversos com informações relevantes, credíveis e fiáveis (por exemplo, no âmbito dos procedimentos de denúncia de irregularidades).

A Comissão de Governo deverá ainda ter em conta as seguintes situações relativamente ao desempenho profissional passado e presente e à solidez financeira de um candidato:

i. Inclusão na lista de devedores faltosos (por exemplo, ter registos negativos numa agência de classificação de crédito reconhecida, quando disponível);

ii. Desempenho financeiro e empresarial das entidades detidas ou geridas pelo candidato ou em que este tenha mantido ou mantenha uma participação

significativa, tendo especialmente em conta quaisquer processos de falência ou liquidação e o facto de o membro ter ou não contribuído para a situação que conduziu a tal processo e, em caso afirmativo, de que forma;

iii. Declaração de falência ou insolvência pessoal;

iv. Sem prejuízo da presunção de inocência, quaisquer ações cíveis, processos administrativos ou criminais, grandes investimentos ou exposições e empréstimos contratados, na medida em que possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira do membro ou das entidades detidas ou geridas por este, ou nas quais o candidato tenha uma participação significativa.

v. Qualquer evidência de que o candidato não agiu de forma transparente, aberta e cooperante nas suas relações com as autoridades competentes;

vi. Recusa, revogação, retirada ou remoção de qualquer registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional;

vii. As razões que motivaram 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 a tal cargo;

viii. Proibição, pela autoridade competente, de atuar como membro de um órgão de administração, incluindo as pessoas que dirigem efetivamente as atividades de uma entidade;

ix. Qualquer outra evidência ou alegação séria baseada em informações relevantes, credíveis e fiáveis que sugiram que determinada pessoa atua de forma não consentânea com os mais elevados padrões de conduta.

No que toca à existência de processos judiciais ou de outro tipo de meios de reação contra o candidato, quer se encontrem findos ou a decorrer, a Comissão de Governo deve promover

a recolha de todas as informações que considere necessárias para um total esclarecimento da situação e das circunstâncias que a originaram, promovendo a consulta de quaisquer registos criminais ou administrativos que possam esclarecer sobre o tipo de condenação, acusação, recurso, sanção ou outras medidas aplicadas, assim como a fase em que o processo se encontra ou que alcançou antes de declarado o seu fim. Para além disso, deve promover a análise de todas as circunstâncias específicas do caso, quer atenuantes, quer agravantes, bem como a gravidade da infração que deu origem ao procedimento, e ainda o papel desempenhado pelo candidato na origem, propagação ou resolução da mesma.

3.2.2. Disponibilidade

A análise da disponibilidade do candidato divide-se em dois vetores: por um lado, o tempo que o candidato tem disponível para exercer o cargo a que se propõe e, por outro, funções desempenhadas pelo candidato suscetíveis de gerar conflitos de interesses com as funções que o candidato passará a desempenhar no órgão de administração ou fiscalização.

Para tal, a Comissão de Governo deverá atestar que o candidato garante condições de disponibilidade suficientes, podendo recorrer aos seguintes critérios:

i. O candidato deve ser capaz de dispensar um mínimo de horas semanais ao desempenho das suas funções no seio da instituição, tendo em conta o cargo que irá exercer. Deve ainda ser capaz de desempenhar as suas funções em períodos de aumento significativo da atividade, nomeadamente durante um processo de restruturação ou deslocalização da instituição, de aquisição, fusão, tomada de controlo ou situação de crise, ou em virtude de dificuldades significativas numa ou mais das suas operações, e devem ter em conta que, nesses períodos, poderá ser necessário consagrar mais tempo à atividade do que em períodos normais;
ii. Estando em causa um cargo como administrador que desempenhe funções executivas, o candidato deve, por norma, garantir que pode exercer o cargo a tempo inteiro;
iii. Sem prejuízo das regras que permitem a acumulação de cargos, o candidato não poderá exercer cargos cujas funções possam provocar riscos graves de conflitos de interesse ou de falta de disponibilidade para o desempenho das funções na instituição;
iv. O número de cargos em entidades financeiras e não financeiras exercidos pelo candidato em simultâneo, tendo em conta a dimensão e complexidade das atividades desenvolvidas;

v. Os cargos de administração que o candidato possa exercer simultaneamente em organizações que não prossigam objetivos predominantemente comerciais, mas também outras atividades externas de natureza profissional, política ou outra função relevante, dentro ou fora do setor financeiro;
vi. O número de reuniões agendadas para o órgão de administração, bem como quaisquer reuniões a realizar, em especial com autoridades competentes ou outras partes interessadas internas ou externas, fora do calendário oficial das reuniões agendadas para o órgão;
vii. A natureza do cargo específico e as responsabilidades do membro, incluindo funções específicas tais como CEO, presidente, presidente ou membro de uma comissão, independentemente de o membro exercer ou não um cargo executivo, e a necessidade de esse membro participar em reuniões na instituição e nas restantes entidades em que exerça funções;
viii. As ações de iniciação e formação necessárias;
ix. A localização geográfica habitual do candidato e o tempo de deslocação necessário para o desempenho das suas funções;
x. Os padrões de referência disponíveis para aferir a consagração de tempo suficiente, incluindo os padrões de referência fornecidos pela EBA;

Tendo em conta a complexidade, tipologia, estrutura e atribuições de cada órgão, a Comissão de Governo poderá, se entender que se justifica, determinar os limites mínimos de horas semanais que o candidato deve disponibilizar para um adequado exercício do respetivo cargo, os quais devem ser comunicados ao candidato. No entanto, em períodos de maior atividade ou de significativa alteração à estrutura da sociedade (por exemplo, em processos de restruturação, fusão ou cisão da sociedade), o candidato deve poder estar disponível para desempenhar as suas funções para além daqueles limites, dedicando mais tempo ao desempenho da sua atividade do que em períodos normais.

A Comissão de Governo manterá ainda um registo dos cargos externos que sejam exercidos pelos membros do órgão de administração, devendo o mesmo ser atualizado sempre que o Banco tome conhecimento de qualquer alteração que impacte o registo.

Por último, o critério da disponibilidade deve ser reavaliado pela Comissão de Governo sempre que alguma alteração nos cargos exercidos pelos membros possa impactar o respetivo tempo disponível para o exercício das suas funções no Banco.

3.2.3. Experiência e Qualificação Profissional

A avaliação da experiência e da qualificação profissional do candidato prende-se com o apuramento das competências e qualificações necessárias ao exercício de funções numa instituição de crédito e, mais concretamente, da atividade desenvolvida pelo Banco e do respetivo governo interno.

Interessa aqui analisar a formação académica do candidato e a sua formação complementar apropriada ao desempenho de funções de administração ou fiscalização.

Para além disso, é preciso conhecer a experiência profissional do candidato, as funções que já desempenhou e as competências que lhe foram atribuídas, a duração e o nível de complexidade dessa experiência profissional, aferindo da sua consonância com as características, a complexidade e a dimensão próprias da instituição, mas também do órgão e das suas atribuições.

Aquando da análise deste requisito geral, a Comissão de Governo deve ter em conta os seguintes critérios:

i. As funções e responsabilidades do cargo, bem como as capacidades necessárias para o seu desempenho;
ii. O conhecimento e as competências obtidas através do ensino, da formação e da experiência prática;
iii. A experiência prática e profissional obtida em cargos anteriores;
iv. Os conhecimentos e competências adquiridos e demonstrados pela conduta profissional;
v. Nos casos de membros do órgão de administração, devem estes ter um entendimento atualizado da atividade da instituição e dos seus riscos, de forma proporcional às responsabilidades assumidas. Tal inclui uma compreensão adequada das áreas pelas quais o membro, apesar de não ser direta e individualmente responsável, é coletivamente responsável com os restantes membros do órgão de administração;
vi. Nos casos de membros do órgão de administração, devem ainda ter um bom entendimento dos mecanismos de governo da instituição, das respetivas funções e responsabilidades. Os membros do órgão de administração devem ter capacidade para contribuir para a implementação de uma cultura, valores empresariais e comportamento adequados no órgão de administração e na instituição;

vii. Concretamente, o membro do órgão de administração responsável pela prevenção do branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo deverá possuir bons conhecimentos, competências e experiência relevantes no que se refere à identificação e avaliação dos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, bem como às políticas, controlos e procedimentos em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo, bem como da forma como o modelo de negócio da instituição está exposto aos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.

Especificamente, para avaliar adequadamente as competências dos membros do órgão de administração, a Comissão de Governo deve considerar utilizar a lista não exaustiva de competências relevantes constante do Anexo II das orientações EBA/GL/2021/06, tendo em conta as funções e responsabilidades do cargo ocupado pelo membro do órgão de administração.

Deve ser também considerado o nível e o perfil de qualificação do candidato e a sua relação com serviços bancários e financeiros ou com outros domínios pertinentes, nomeadamente, cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da contabilidade, da auditoria, da gestão, da regulamentação financeira, das tecnologias da informação e dos métodos quantitativos.

De salientar que a avaliação não se deverá limitar ao grau académico do membro ou ao comprovativo de um determinado tempo de serviço numa instituição, sendo conveniente uma análise mais aprofundada da experiência prática dos candidatos.

Na avaliação dos conhecimentos, das competências e da experiência de um candidato, merece especial atenção a experiência teórica e prática em matéria de:

- Banca e mercados financeiros;
- Requisitos legais e enquadramento regulamentar;
- Planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição e da sua realização;
- Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de riscos de uma instituição, incluindo os riscos ambientais, de governação e sociais e fatores de risco);

- Contabilidade e auditoria;

- Avaliação da eficácia dos mecanismos de uma instituição, assegurando uma governação, fiscalização e controlos eficazes;

- Interpretação das informações financeiras de uma instituição, identificação das questões-chave com base nessas informações, e controlos e medidas adequadas;

No que concerne a candidatos ao exercício de funções de gestão no seio do órgão de administração, a Comissão de Governo deve assegurar que tenham adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão durante um período suficientemente longo. Embora possam ser considerados na avaliação, os cargos a curto prazo ou temporários não são, por si só, suficientes para pressupor que um membro possui experiência suficiente.

A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção:

- A natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;

- O tempo de serviço;

- A natureza e a complexidade da atividade da empresa em que o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;

- O âmbito das competências, poderes de decisão e responsabilidades do membro;

- Os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo;

- O número de subordinados.

Um membro do órgão de administração, deve ser capaz de desafiar as decisões de forma construtiva e fiscalizar eficazmente os membros da administração que exerçam funções executivas . Os conhecimentos, as competências e a experiência de fiscalização podem ter sido adquiridos no exercício de cargos académicos ou administrativos relevantes ou através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

3.2.4. Independência de espírito

Este critério prende-se com um padrão de conduta que deve pautar a atuação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, devendo os mesmos ser capazes de desempenhar

as suas funções e tomar decisões sólidas, objetivas, isentas e independentes. Por outro lado, pretende-se que a avaliação da adequação dos candidatos seja capaz de prevenir influências indevidas sobre o candidato por outras pessoas ou entidades, promovendo um exercício isento de funções.

Aquela isenção na tomada de decisão pode ser posta em causa por relações pessoais ou profissionais anteriores ou contemporâneas do exercício do cargo pelo candidato, as quais possam levar a um conflito de interesses com as funções que desempenhará.

A avaliação dos critérios de independência a que estão sujeitos os órgãos de administração e de fiscalização é diferenciada e justifica capítulos próprios que seguidamente se apresentam.

3.2.4.1. O Critério de Independência no Seio do Órgão de Administração

Quando esteja em causa a independência de um candidato ao órgão de administração, interessa analisar:

- as capacidades comportamentais do candidato - com base nomeadamente no seu comportamento passado na instituição, quando aplicável - onde se incluirá coragem e capacidade para avaliar e criticar eficazmente as propostas e tomadas de posição dos restantes membros do órgão, a capacidade para questionar a atuação dos restantes membros do órgão e resistir ao "pensamento de grupo";

- a existência de conflitos de interesse que impeçam o desempenho das suas funções de forma independente e objetiva;

- o padrão de conduta do candidato no processo de tomada de decisões, devendo aquele ser capaz de analisar, reconhecer e invocar eventuais questões relativas a conflitos de interesse.

A existência de uma situação que possa pôr em causa a independência do candidato não o exclui automaticamente, devendo a Comissão de Governo, documentadamente, avaliar o risco criado pela situação de conflito potencial, expor as razões pelas quais esse risco não é determinante para a exclusão desse candidato, assim como sugerir formas e mecanismos que possam mitigar ou anular a existência desse risco.

Na avaliação a realizar pela Comissão de Governo devem ser tidas em conta as situações que possam influenciar a independência do candidato, elencadas no número 2 do Artigo 31.º-A do RGICSF, nomeadamente:

i. Cargos que o candidato exerça ou exerceu dentro da instituição;
ii. Cargos que o candidato exerça ou exerceu noutras instituições de crédito;
iii. Cargos que o candidato exerça ou exerceu noutras entidades diretamente relacionadas com a instituição;
iv. Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o candidato mantenha com outros membros dos órgãos de administração e fiscalização da instituição ou outros profissionais dentro da instituição;
v. Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o candidato mantenha com pessoa que detenha participações qualificadas na instituição ou nos seus acionistas de referência;
vi. Pertença a um grupo ou organismo com influência política ou outros agentes externos relevantes;
vii. Existência de interesses económicos do candidato (de que serão exemplo a titularidade de ações, direitos patrimoniais ou outros interesses em clientes do Banco);
viii. Influência política ou relações políticas.

A Comissão de Governo deverá ainda ter em consideração as disposições internas constantes da Política de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses para identificação dos potenciais conflitos de interesses que possam surgir e avaliar a sua relevância e/ou medidas para a respetiva mitigação.

3.2.4.2. O Critério de Independência no Seio do Órgão de Fiscalização

Quando esteja em causa a independência de um candidato ao órgão de fiscalização, este não deve ter qualquer tipo de relação, passada ou presente, com a instituição ou com a sua gestão, que possa influenciar a sua capacidade para fiscalizar e tomar decisões isentas, objetivas e equilibradas.

O objetivo é garantir a total isenção das funções desempenhadas, devendo o órgão de fiscalização dispor de uma maioria de membros independentes que sejam capazes de defender os interesses de todas as partes interessadas, incluindo dos acionistas minoritários, mas também evitar que os procedimentos de tomada de decisão sejam dominados apenas por alguns membros dos órgãos decisores.

Assim, tendo em conta os requisitos de incompatibilidade previstos, quer no Código das Sociedades Comerciais, quer no Regime Jurídico da Supervisão de Auditoria (consagrado na Lei n.º 148/2015, de 9 de setembro), o candidato a membro de órgão de fiscalização não pode ser eleito ou designado quando:

i. Seja beneficiário de vantagens da própria instituição;
ii. Esteja associado a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade;
iii. Exerça funções de administração na instituição ou nas sociedades com que a instituição se encontre em relação de domínio ou de grupo;
iv. Seja sócio de uma sociedade em nome coletivo que se encontre em relação de domínio ou de grupo com a instituição;
v. Direta ou indiretamente preste serviços ou estabeleça uma relação comercial significativa com a instituição ou com outra sociedade com que esta se encontre em relação de domínio ou de grupo;
vi. Exerça funções ou atue por conta ou em representação de uma sociedade ou instituição concorrente ou aos seus interesses esteja vinculado;
vii. Seja cônjuge de pessoa que esteja impedida pelas razões apresentadas nas alíneas anteriores;
viii. Seja parente ou afim na linha reta ou colateral até ao 3.º grau de pessoas que estejam impedidas nos termos das alíneas (i), (ii), (iii) e (v);
ix. Desempenhe funções de administração ou fiscalização em cinco sociedades, exceto sociedades de advogados ou de revisores oficiais de contas;
x. Seja revisor oficial de contas a que se aplique outra incompatibilidade verificada em legislação própria, nomeadamente no Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas;
xi. Se tiver sido considerado interdito ou inabilitado;
xii. Se estiver insolvente ou tiver sido condenado a pena que implique uma inibição, mesmo que temporária, do exercício de funções públicas.

Para além disso, porque o BPG é considerado uma entidade de interesse público, nos termos do artigo 3.º do Regime Jurídico da Supervisão de Auditoria, a maioria dos membros do Conselho Fiscal, incluindo o seu Presidente, deve ser considerada independente, nos termos do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais, o que significa que não devem:

i. Ser titulares ou atuar em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social do Banco;
ii. Ser reeleitos por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

3.2.5. Diversidade

Como já antes se referiu, os critérios gerais de avaliação que a lei consagra são quatro: idoneidade; disponibilidade; experiência e qualificação profissional; independência.

Contudo, no âmbito desta política cabe ainda a promoção de medidas tendentes a garantir o cumprimento de um outro critério, o da diversidade, visando o equilíbrio na representação de géneros, pelo aumento do número de pessoas do género sub-representado nos órgãos de administração e fiscalização.

Assim, para além da busca de um vasto leque de qualidades e competências no recrutamento, com vista a obter uma variedade de perspetivas e experiências e a favorecer a independência das opiniões e a solidez das tomadas de decisão, o Banco deve procurar assegurar uma representação adequada de todos os géneros nos seus órgãos sociais, garantindo que o princípio da igualdade de oportunidades seja respeitado no processo de seleção de membros dos respetivos órgãos sociais. Não deverá, portanto, ser tolerada qualquer discriminação com base no género, raça, cor, origem étnica, características genéticas, religião, idade ou orientação sexual.

A Comissão de Governo, aquando da avaliação de adequação, mas também aquando de qualquer reavaliação, deverá ainda ter em consideração este critério na análise que faz aos candidatos.

3.3. Procedimento

3.3.1. Marcha do Procedimento

A avaliação da adequação que a presente Política operacionaliza deve estar sujeita a um procedimento capaz de garantir a sua eficácia, transparência e conformidade com os requisitos legais e regulamentares em vigor. Para tal, expressamente se determinam em seguida os passos que devem ser seguidos.

Esta avaliação individual e avaliação coletiva do órgão devem ser realizadas antes do início do exercício de funções do órgão ou do membro que se candidata ao preenchimento da vaga existente, para efeitos de deliberação em AG e subsequente pedido de autorização ao Banco de Portugal para iniciar funções, ou quando existam alterações na estrutura do órgão ou exista uma recondução de qualquer um dos seus membros a diferentes funções dentro do mesmo órgão.

Aquelas avaliações poderão, contudo, ser realizadas após a designação dos membros dos órgãos de administração ou fiscalização, em situações excecionais:

(i) A AG propõe e nomeia membros do órgão de administração que não tenham sido propostos pela instituição ou pelo órgão de administração, ainda que nomeação deva ficar condicionada à avaliação subsequente que venha a ser elaborada, no mais curto espaço de tempo;

(ii) Uma avaliação exaustiva da adequação de um membro, antes da sua nomeação, perturbaria o bom funcionamento do órgão de administração,

(iii) Em caso de necessidade súbita ou inesperada de substituição de membros (por exemplo, no caso de morte de um membro) ou em caso de afastamento de um membro por já não ser considerado adequado para o exercício da função.

Para além daqueles casos, deve também ser realizada quando ocorram circunstâncias supervenientes que possam pôr em causa a avaliação realizada ou o não preenchimento dos requisitos mínimos exigidos.

Em qualquer dos casos, este procedimento iniciar-se-á sempre com a entrega de documentação pelo candidato à Comissão de Governo, sendo ela a base comprovativa do preenchimento dos requisitos que acima foram enunciados.

Caso o candidato não entregue toda a documentação que lhe é exigida, a Comissão de Governo pode requerer ao candidato que entregue a documentação em falta, determinando um prazo razoável para o efeito. Notificado para apresentar a documentação em falta, caso o candidato não o faça dentro do prazo estabelecido, a Comissão de Governo fará menção dessa ocorrência no relatório que elaborar.

Assim, o candidato a um lugar no órgão de administração ou fiscalização deve apresentar a seguinte documentação:

i. Fotocópia de documento de identificação atualizado;

ii. *Curriculum Vitae*, de onde devem constar os seguintes elementos:

   a. Nome completo;

   b. Local e data de nascimento;

   c. Morada de residência habitual;

   d. Nacionalidade;

e. Descrição do percurso académico e da formação profissional (nome, tipo e duração da formação, instituições de ensino, ano de obtenção e grau conferido);
f. Nível de conhecimento de línguas estrangeiras;
g. Experiência profissional, incluindo os nomes de todas as entidades onde tenha desempenhado funções, a natureza e duração das funções que exerceu, destacando as atividades que se relacionem com o âmbito do cargo ou função que pretende exercer atualmente;
h. Exercício e natureza das atividades que tenha desempenhado no seio de entidades sem fins lucrativos;
i. Se possível, o contacto de pessoas com quem tenha tido uma relação profissional nos últimos três anos, preferencialmente dentro do setor bancário ou financeiro.

iii. Declaração escrita, donde constem todas as informações que considere relevantes para a avaliação da sua adequação ao cargo, tendo em conta os requisitos mínimos de avaliação exigidos;
iv. Questionário individual preenchido, conforme o modelo anexo à Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, de 5 de novembro;
v. Certificado de registo criminal válido e atualizado, emitido por autoridade competente do país da nacionalidade ou pela autoridade competente do país de residência habitual.

Adicionalmente, e se assim o entender adequado, o candidato poderá ainda entregar à Comissão de Governo, para efeitos da avaliação da sua adequação, certificados, diplomas, cartas de recomendação ou outros elementos que sejam relevantes na comprovação do cumprimento dos requisitos a que está sujeito.

Apresentada a documentação exigida, a Comissão de Governo procederá à sua análise, tendo sempre por base os requisitos mínimos exigidos, elaborando um **relatório de avaliação individual**, donde resultarão as seguintes conclusões:

i. Recomendação e identificação do candidato a ser nomeado;
ii. Conclusões sobre o percurso profissional e académico do candidato, destacando os elementos que relevam para a assunção do cargo que irá ocupar;
iii. Quanto ao requisito da idoneidade, declaração que indique que o candidato cumpre integralmente este requisito, não estando incluído em nenhuma das circunstâncias elencadas no número 3 do artigo 30.º-D do RGICSF ou, pelo contrário, que existem factos que causam dúvidas sobre a sua idoneidade, identificando-os com clareza.

iv. Declaração sobre a existência de quaisquer relações que possam pôr em causa a independência do candidato, os motivos para a sua recomendação nessas condições e ainda mecanismos para ultrapassar os possíveis conflitos de interesse que possam ser gerados por esse circunstancialismo;

v. Indicação sobre cargos que o candidato exercerá em acumulação com o atual, detalhando as funções e atribuições que desempenha, bem como uma avaliação da disponibilidade do candidato para o exercício do cargo;

vi. Outras menções especiais que considere relevantes ou que sejam exigidas pela presente Política, tendo em conta a ocorrência das circunstâncias nela previstas, nomeadamente, as lacunas que possam existir na adequação individual e/ou coletiva do órgão, com as medidas mitigadoras necessárias.

Juntamente com o relatório de avaliação individual do candidato que recomenda, a Comissão de Governo deve ainda anexar a documentação que tenha sido entregue pelo candidato e que tenha servido de base às conclusões do relatório.

Para além disso, a Comissão de Governo procederá também à elaboração de um **relatório de apreciação coletiva do órgão** em que o candidato exercerá funções. Deste relatório constarão as conclusões sobre os requisitos que o órgão coletivamente apreciado deve cumprir, tendo em conta a sua composição atual, as suas atribuições e funções e ainda a complementaridade das valências de cada um para a composição válida do órgão.

Na posse de todos os elementos suprarreferidos, a Comissão de Governo entregará toda a documentação, incluindo os relatórios de apreciação coletiva do órgão e de avaliação individual do candidato, ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, o qual a disponibilizará aos elementos da Assembleia Geral para que possam tomar uma decisão de nomeação adequada e devidamente fundamentada.

A nomeação do candidato cabe à Assembleia Geral.

Toda a documentação acima referida, assim como a deliberação da Assembleia Geral que nomeie o candidato ao exercício do cargo, devem ser enviadas à autoridade de supervisão, aquando do requerimento de autorização para exercício de funções que lhe é dirigido.

Quando esteja em causa uma cooptação de administradores, em que a nomeação está a cargo do Conselho de Administração, devem ser seguidos todos os passos acima descritos, com as necessárias adaptações.

(iv)

3.3.2. Reavaliação por Factos Supervenientes e Avaliação Sucessiva

As reavaliações da adequação dos membros e da adequação coletiva do órgão por factos supervenientes ocorrem quando a Comissão de Governo, a Assembleia Geral, o órgão de administração ou fiscalização ou até o próprio candidato se apercebam da ocorrência de factos que tenham ocorrido posteriormente à designação do candidato, ou que tenham ocorrido anteriormente mas dos quais apenas se tenha conhecimento após a designação do candidato, e que possam influenciar a avaliação realizada e a própria nomeação do candidato.

Em particular, deve ser realizada uma reavaliação nos casos seguintes:

i. Quando existirem preocupações relativas à adequação individual ou coletiva dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
ii. Em caso de impacto material na idoneidade de um membro do órgão de administração ou fiscalização, ou da instituição, incluindo os casos em que os membros não cumprem a Política de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses;
iii. 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, em especial, nos casos em que as informações disponíveis sugerem que o Banco:
    - Não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar os riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo (por exemplo, identificados pelas conclusões da supervisão das inspeções no local ou fora do local, pelo diálogo de supervisão ou no contexto de sanções);
    - Não cumpriu as suas obrigações em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo;
    - Alterou substancialmente a sua atividade comercial ou o seu modelo de negócio de uma forma que sugere que a sua exposição ao risco de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo aumentou significativamente.

Assim que haja conhecimento da ocorrência de factos supervenientes, deve de imediato ser dado conhecimento à Comissão de Governo, que procederá à sua análise, elaborando um relatório de reavaliação com as principais conclusões

sobre o impacto dos mesmos na nomeação do membro do órgão, recomendando as medidas que devem ser adotadas para colmatar os efeitos negativos desse impacto ou, em casos mais extremos, a recomendação pela destituição do membro designado.

Os relatórios de reavaliação devem ser disponibilizados à autoridade de supervisão logo que estejam concluídos, aos quais deve ser acrescentada uma declaração do candidato em que este afirme que as alterações ao Questionário individual (conforme o modelo anexo à Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, de 5 de novembro) se limitam às indicadas no relatório de reavaliação e restante documentação disponibilizada à entidade de supervisão.

Já a avaliação sucessiva individual e coletiva dos órgãos de administração ou fiscalização deve ocorrer no decurso de todo o mandato, sendo também ela competência da Comissão de Governo.

No procedimento de avaliação sucessiva, a Comissão de Governo, para além da análise que fará à composição, estrutura e dimensão do órgão em causa, deverá ainda avaliar a atuação do órgão desde a última avaliação realizada, tendo em conta os progressos realizados, as mudanças que tenham ocorrido, quer na estrutura interna do órgão, quer na própria instituição, as dificuldades enfrentadas e as falhas que ainda porventura existam. Adicionalmente, poderá recomendar soluções e mecanismos que possam ajudar a ultrapassar as eventuais dificuldades detetadas.

Para além dos casos expressamente previstos anteriormente, será necessário proceder à reavaliação da adequação individual e coletiva dos membros dos órgãos de administração e fiscalização sempre que surjam fundamentadas preocupações com o preenchimento dos requisitos gerais e específicos de adequação, principalmente quando os circunstancialismos que originam aquelas preocupações tiverem um impacto negativo na idoneidade ou na disponibilidade de qualquer um dos membros daqueles órgãos.

Por último, será necessária a reavaliação de adequação coletiva do órgão quando exista uma alteração substancial do modelo de negócio, da estratégia, apetência e perfil de risco ou da estrutura interna da instituição, bem como no âmbito de qualquer revisão dos mecanismos de governo interno do Banco.

3.3.4. Conflitos de Interesses

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização estão sujeitos a critérios de independência e transparência já antes referidos e, nessa medida, devem evitar qualquer

situação que seja suscetível de pôr em causa a sua independência e imparcialidade ou que possa originar qualquer tipo de conflito de interesses que influencie o desempenho eficiente das suas funções.

Para o efeito, devem comunicar à Comissão de Governo o exercício de quaisquer atividades desempenhadas noutras instituições, organizações ou entidades, quer no processo de candidatura a um cargo de administração ou fiscalização, quer quando já o desempenhem, e ainda quaisquer relações capazes de originar conflitos de interesses no desempenho das suas funções, nomeadamente aquelas que ponham em causa a sua independência e disponibilidade.

Todas as situações de conflito de interesses devem ser tratadas tendo em conta o Código de Conduta Ético-Profissional, bem como a Política de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses do BPG em vigor, a que estão sujeitos todos os Colaboradores do BPG, incluindo os titulares de cargos em órgãos de administração e fiscalização.

3.3.5. Formação inicial dos membros do órgão de Administração

A Comissão de Governo, em coordenação com as áreas internas responsáveis pelo plano de formação, assegurará ainda a definição de objetivos das ações de iniciação e formação dos membros designados para os órgãos de administração e fiscalização, caso se justifiquem, nos seguintes termos:

- Providenciará ações de iniciação por forma a promover a compreensão das leis, regulamentos e normas administrativas aplicáveis, da estrutura, modelo de negócio, perfil de risco e mecanismos de governo da instituição, bem como do papel de cada um dos membros do respetivo órgão;

- Criará programas gerais de formação ou, quando pertinente, programas específicos adaptados a cada caso, aos quais devem ser alocados os recursos necessários. A formação também deve sensibilizar os membros para as temáticas da diversidade, especificamente no órgão de administração e na instituição;

- Todos os membros recém-nomeados do órgão de administração devem receber informações fundamentais no prazo máximo de um mês após assumirem o cargo, e as ações de iniciação devem ficar concluídas no prazo de seis meses.

Nos casos em que um membro nomeado do órgão de administração deva satisfazer um determinado aspeto dos requisitos de conhecimentos e competências, as ações de iniciação

e formação desse membro devem preencher a lacuna identificada num período de tempo razoável, se possível antes da assunção do cargo ou, em alternativa, o mais rapidamente possível após essa data.

Em todo o caso, o membro deve satisfazer todos os requisitos de conhecimentos e competências no prazo máximo de um ano após a assunção do cargo.

Os membros do órgão de administração devem preservar e aprofundar os conhecimentos e competências necessários ao cumprimento das suas responsabilidades, pelo que o plano de formação inicial deve ser complementado com uma atualização constante das necessidades de formação dos órgãos coletivamente, bem como dos respetivos membros, ao longo do exercício do cargo, e, em coordenação com as áreas internas relevantes, os próprios membros devem identificar as necessidades formativas que vão surgindo, nomeadamente, por alterações de governação, de estratégia e atuação do Banco, bem como dos produtos e/ou mercados em que atua ou mesmo da legislação e regulamentação aplicáveis.

3.3.6. Sucessão de membros dos órgãos de administração e fiscalização

O Banco dispõe já de uma Política de Sucessão, a qual deve ser aplicada aquando da necessidade de substituir membros dos órgãos de administração ou fiscalização, considerando os perfis defunções nela definidos e os respetivos procedimentos.

4. Revisão da Política

A presente Política deve ser objeto de revisão sempre que a Comissão de Governo considere necessário, principalmente quando ocorram alterações legislativas ou regulamentares relevantes nas matérias dela objeto.