

**Política de Seleção, Avaliação da Adequação e  
Sucessão dos Membros dos Órgãos de  
Administração e de Fiscalização e dos Titulares de  
Funções Essenciais**

## Índice

1	Introdução.....	3
2	Legislação Aplicável .....	3
3	Âmbito de Aplicação e Órgão Responsável .....	3
3.1	Âmbito de Aplicação.....	3
3.2	Órgão Responsável.....	4
4	Procedimentos de seleção e avaliação adotados.....	4
4.1	Procedimento de Seleção e Avaliação .....	4
4.1.1	Membros dos Órgãos Sociais.....	5
4.1.2	Titulares de Funções Essenciais .....	6
4.2	Procedimento de Monitorização Contínua e Reavaliação .....	7
5	Requisitos de Adequação .....	8
5.1	Órgãos Sociais .....	8
5.1.1	Requisitos de Adequação Individuais .....	8
5.1.2	Titulares de Funções Essenciais .....	10
5.1.3	Requisitos da Adequação Coletiva dos Órgãos Sociais.....	10
6	Procedimento de Sucessão .....	11
6.1	Identificação .....	11
6.2	Seleção e Avaliação .....	11
6.3	Elaboração e manutenção de lista de potenciais sucessores .....	12
6.4	Processo de Sucessão Ordinária .....	12
6.5	Processo de Sucessão Extraordinária .....	13
7	Regras sobre Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses .....	13
8	Meios de Formação Profissional Disponibilizados.....	13
9	Comunicações ao Banco de Portugal .....	14
10	Aprovação e Publicação .....	14
	Anexo I - Declaração .....	15
	Anexo II - Perfis do Presidente do Conselho de Administração, Membros Executivos do Conselho de Administração e Membros Não Executivos do Conselho de Administração....	16

## 1 Introdução

O presente documento define a Política de Seleção, Avaliação da Adequação e Sucessão dos Membros do Órgão de Administração, do Órgão de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais (doravante “**Política**”) do Banco Finantia, S.A. (doravante a “**Banco**”), da qual constam, entre outros aspetos: (i) o âmbito de aplicação e órgão responsável; (ii) os procedimentos de seleção e avaliação adotados; (iii) os requisitos de adequação exigidos; (iv) as regras e os procedimentos para o planeamento da sucessão; (v) as regras sobre prevenção, comunicação, e sanação de conflitos de interesses; e (vi) a formação profissional a ser disponibilizada.

## 2 Legislação Aplicável

A presente Política foi elaborada com base nos seguintes diplomas legais:

- a Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, conforme alterado (“RGICSF”);
- b Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 29 de junho (“Aviso n.º 3/2020”);
- c Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal, conforme alterada (“Instrução 23/2018”);
- d Orientações da EBA “Orientação sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais” (EBA/GL/2021/06);
- e Orientações da EBA “Orientação sobre governo interno ao abrigo da Diretiva (UE) 2019/2034” (EBA/GL/2021/14) (conjuntamente com a alínea d) anterior designadas por “Orientações da EBA”);
- f Q&A do Banco de Portugal relativos à avaliação e autorização dos membros dos órgãos sociais, disponíveis em <https://www.bportugal.pt/perguntas-frequentes/1717>;
- g Guia para as avaliações da adequação e idoneidade, maio de 2017, emitido pelo Banco Central Europeu.

A presente política tem em conta a natureza, dimensão e complexidade das atividades desenvolvidas pelo Banco e as exigências e responsabilidades das funções concretas a desempenhar, para efeitos do princípio da proporcionalidade referido no n.º 5 do artigo 30.º do RGICSF e tem em conta também o modelo de governo e a estrutura societária vigente do Banco.

## 3 Âmbito de Aplicação e Órgão Responsável

### 3.1 Âmbito de Aplicação

A presente Política define os procedimentos do Banco para (i) a avaliação e reavaliação, em primeira linha, da adequação individual, bem como, conforme aplicável, da apreciação coletiva, (ii) a identificação e descrição de perfis de função detalhados, (iii) a elaboração da lista de possíveis candidatos, e (iv) o processo de seleção e avaliação de potenciais sucessores, sendo aplicável a:

Este documento é propriedade intelectual do Banco Finantia S.A. e fica proibida a sua utilização ou distribuição sem expressa autorização escrita.

- i Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (doravante “Órgãos Sociais”);
- ii Titulares de Funções Essenciais (conforme abaixo definido).

Os “Titulares de Funções Essenciais” incluem os responsáveis das Funções de Controlo Interno (*i.e.* Responsável pela Função de Gestão de Riscos, Responsável pela Função de Auditoria Interna, Responsável pela Função de *Compliance* e Responsável pela Função de AML), bem como outros colaboradores cujas funções venham a ser identificadas pelo Banco como tendo uma influência significativa na gestão do Banco ou que sejam definidas através de regulamentação pelo Banco de Portugal.

A presente Política aplica-se aos Gerentes das Sucursais do Banco no que respeita ao procedimento de avaliação da adequação individual, estando os mesmos sujeitos aos requisitos exigidos aos membros dos Órgãos Sociais, com as necessárias adaptações.

A presente Política aplica-se ainda à Finantia UK Limited, podendo vir a aplicar-se a outras filiais reguladas do Banco Finantia, conforme venha a ser exigido pela legislação local, independentemente das geografias em que se encontrem, com as necessárias adaptações decorrentes, nomeadamente, da atividade desenvolvida e da natureza das funções a desempenhar, bem como da necessidade de compatibilização ou observância de requisitos, procedimentos ou formalidades específicas.

### 3.2 Órgão Responsável

Compete ao Comité de Nomeações, composto por três administradores não executivos selecionados para o efeito pelo Conselho de Administração (“**Comité de Nomeações**”), acompanhar, nos termos da presente Política, o processo tendente à identificação, seleção, avaliação e sucessão dos membros dos Órgãos Sociais e dos Titulares de Funções Essenciais.

O Comité de Nomeações poderá convidar para participar nas suas reuniões, como convidados e a título meramente consultivo, outros administradores, acionistas, responsáveis das Funções de Controlo Interno ou de outros departamentos, conforme entender adequado.

O Comité de Nomeações poderá ainda recorrer sempre que tal se revele necessário ou conveniente ao apoio do Conselho de Administração, nomeadamente no que respeita à identificação de potenciais candidatos para cargos neste órgão, bem como a acionistas e/ou ao Departamento de Recursos Humanos.

Caso não seja designado um Comité de Nomeações as suas funções serão exercidas pelo Órgão de Fiscalização.

## 4 Procedimentos de seleção e avaliação adotados

### 4.1 Procedimento de Seleção e Avaliação

Cabe aos acionistas proceder à eleição da(s) pessoa(s) que a cada momento deve(m) integrar os Órgãos Sociais do Banco. Sem prejuízo da sua escolha final e conseqüente eleição caber à Assembleia Geral do Banco, a presente Política visa contribuir para que se encontrem reunidas condições para que esteja assegurado um processo prudente, apropriado, célere e eficaz, que

sirva como apoio aos acionistas na seleção e avaliação dos membros a integrar os Órgãos Sociais.

A adequação para o exercício das respectivas funções dos membros dos Órgãos Sociais, bem como dos Titulares de Funções Essenciais, está sujeita à avaliação individual de adequação para o exercício do cargo e visa assegurar que as pessoas em causa reúnem os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade, conforme aplicável, e terá em consideração a natureza, a dimensão, a complexidade da atividade e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

No caso de avaliação da adequação incidir sobre um dos membros que integram o Comité de Nomeações, a avaliação será efetuada pelos restantes membros do Comité de Nomeações, não podendo o próprio avaliado intervir na própria avaliação.

A avaliação de adequação coletiva dos Órgãos Sociais deve ter em conta as características individuais dos membros de cada um dos órgãos, bem como a composição global dos Órgãos Sociais, por forma a assegurar que a mesma reflita uma diversidade ampla de qualificações, competências e experiência.

#### **4.1.1 Membros dos Órgãos Sociais**

Nos termos dos Estatutos do Banco, o Conselho de Administração do Banco é composto por um mínimo de 3 (três) e um máximo de 17 (dezassete) membros, conforme for deliberado em Assembleia Geral. O Conselho de Administração pode delegar a gestão corrente numa Comissão Executiva, a quem serão distribuídos pelouros e que assumirão a função de administradores executivos do Conselho de Administração

De acordo com os Estatutos, a Comissão de Auditoria, integrada no Conselho de Administração, é composta por 3 (três) administradores não executivos e exerce a função de Órgão de Fiscalização.

No contexto do processo de identificação de potenciais candidatos e sucessores para os Órgãos Sociais, devem ser encontrados possíveis candidatos em número suficiente para substituir o número de membros que se encontram nomeados em cada Mandato a exercer funções.

Em termos gerais, deve-se procurar identificar eventuais candidatos que representem um leque o mais abrangente possível de formações académicas e percursos profissionais, com *track-records* apropriados às funções a exercer, tendo em consideração a natureza, âmbito e complexidade das atividades concretamente desenvolvidas pelo Banco, bem como o sistema de governo e de controlo interno implementados.

Para efeitos de avaliação da adequação das pessoas a designar para os Órgãos Sociais deverão ser submetidos ao Comité de Nomeações os seguintes documentos relativos à(s) pessoa(s) em causa:

- i Fotocópia simples, frente e verso, do documento de identificação;
- ii Declaração escrita com todas as informações consideradas relevantes e necessárias para proceder à avaliação da sua adequação, nos termos do modelo que constitui o Anexo I à presente Política;

Este documento é propriedade intelectual do Banco Finantia S.A. e fica proibida a sua utilização ou distribuição sem expressa autorização escrita.

- iii Questionário individual a enviar ao Banco de Portugal devidamente preenchido, ou, em alternativa, todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, conforme modelo aprovado pelo Banco de Portugal;
- iv Certificado de Registo Criminal, válido e atualizado;
- v Matriz de avaliação coletiva constante do Anexo II da Instrução do Banco de Portugal, devidamente preenchida com a autoavaliação da pessoa a designar.

No âmbito do processo de avaliação da adequação dos membros do Conselho de Administração o Comité de Nomeações poderá solicitar, se assim o entender necessário ou conveniente, que o Departamento de *Compliance* identifique se existem situações potencialmente geradoras de conflitos de interesse, identificando, conforme aplicável, os mitigantes de controlo existentes e/ou de eventuais mecanismos de mitigação adicionais ou de anulação desse risco.

Não obstante o acima exposto, a delegação e distribuição de pelouros pelos membros executivos do Conselho de Administração estará sujeita à avaliação prévia do Departamento de *Compliance*, por forma a este identificar eventuais ou potenciais conflitos de interesse, avaliar a sua relevância e a eventual aplicação de medidas de mitigação adicionais.

Os resultados da avaliação, individual e coletiva, devem constar de um relatório especificamente elaborado para o efeito pelo Comité de Nomeações (“Relatório de Avaliação”), o qual deverá ser:

- a Enviado ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, para ser colocado à disposição dos acionistas no âmbito das informações preparatórias da Assembleia Geral;
- b Submetido a ratificação dos acionistas na primeira Assembleia Geral seguinte, no caso de cooptação de membros do órgão de administração;
- c Enviado juntamente com o requerimento de pedido de autorização a dirigir ao Banco de Portugal, ou, no caso de uma reavaliação, ser facultado ao Banco de Portugal logo que concluído.

Caso o Comité de Nomeações venha a concluir no Relatório de Avaliação que a pessoa avaliada não reúne os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, esta não poderá ser designada.

O Relatório de Avaliação elaborado e apresentado pelo Comité de Nomeações deve conter, pelo menos, quanto à(s) pessoa(s) avaliada(s), a análise autónoma e fundamentada da verificação da adequação para o cargo a desempenhar de acordo com os requisitos do capítulo 5 infra, bem como a indicação de qualquer recomendação que seja efetuada nesse âmbito e deverá ser realizada com base no perfil descrito no Anexo II à presente Política, dela fazendo parte integrante.

#### **4.1.2 Titulares de Funções Essenciais**

Para efeitos de avaliação de adequação, os Titulares de Funções Essenciais devem apresentar ao Comité de Nomeações, previamente à sua designação, toda a documentação acima elencada, com as devidas adaptações, bem como toda outra informação relevante para a

avaliação da sua adequação individual ao cargo para o qual está a ser proposta a sua designação, sendo aplicável o acima exposto, com as necessárias adaptações.

Os resultados da avaliação de Titulares de Funções Essenciais devem constar de um Relatório de Avaliação de Adequação Individual, o qual poderá revestir a forma de ata. Os resultados da avaliação dos Titulares de Funções Essenciais devem ser facultados ao Conselho de Administração e à Comissão de Auditoria, devendo ainda serem facultados ao Banco de Portugal, quando solicitado.

#### **4.2 Procedimento de Monitorização Contínua e Reavaliação**

O Comité de Nomeações assegura uma monitorização contínua dos membros dos Órgãos Sociais e dos Titulares de Funções Essenciais de forma a identificar, à luz de qualquer facto superveniente relevante, situações em que existam preocupações relativas à adequação individual ou coletiva e em que se afigure necessária uma reavaliação da adequação.

Para efeitos da presente Política, consideram-se supervenientes tanto os factos ocorridos posteriormente à designação, como os factos anteriores de que só haja conhecimento depois dessa designação.

Devem ser comunicados ao Comité de Nomeações, no caso dos Órgãos Sociais, e ao Conselho de Administração, no caso dos Titulares de Funções Essenciais, quaisquer factos supervenientes que (i) alterem o conteúdo das declarações efetuadas na avaliação inicial ou que (ii) alterem ou possam vir a alterar – segundo uma apreciação razoável – a avaliação das suas aptidões individuais, tais como idoneidade, experiência, competência, conhecimento, disponibilidade ou adequação às funções atribuídas.

No caso de ocorrerem factos supervenientes relevantes o Comité de Nomeações deverá proceder a uma reavaliação individual ou coletiva dos Órgãos Sociais, consoante aplicável, tendo em conta o desempenho individual ou coletivo, a situação ou evento relevante que conduziu à reavaliação e o impacto de tal situação ou evento na adequação existente ou exigida.

Não obstante o acima exposto anualmente no caso de estar constituído um Comité de Nomeações e no mínimo, a cada dois anos, no caso de ser o Órgão de Fiscalização a desempenhar essa função, deve ser efetuada uma reavaliação periódica sobre (i) a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho dos Órgãos Sociais e, caso se justifique, deverá emitir recomendações aos Órgãos Sociais com vista a eventuais alterações, e (ii) sobre os conhecimentos, as competências e a experiência de cada um dos membros e dos Órgãos Sociais no seu conjunto.

Em qualquer caso, a adequação individual e coletiva dos Órgãos Sociais será sujeita a uma reavaliação no caso de novo mandato, mesmo que haja recondução.

Caso o Comité de Nomeações venha a concluir no Relatório de Reavaliação que a pessoa reavaliada, ou o órgão no seu conjunto, não reúne(m) um ou mais dos requisitos de adequação exigidos, adotará, sempre que possível e dentro de um período razoável, as seguintes medidas com vista à sanação dos mesmos, as quais poderão incluir, nomeadamente:

- a ajustamentos de responsabilidades entre os membros dos Órgãos Sociais ou Titulares de Funções Essenciais;

Este documento é propriedade intelectual do Banco Finantia S.A. e fica proibida a sua utilização ou distribuição sem expressa autorização escrita.

- b proposta de substituição de determinados membros dos Órgãos Sociais ou Titulares de Funções Essenciais;
- c recrutamento de membros adicionais para os Órgãos Sociais ou de Titulares de Funções Essenciais;
- d suspensão de funções de determinados membros dos Órgãos Sociais ou Titulares de Funções Essenciais;
- e destituição de determinados membros dos Órgãos Sociais ou Titulares de Funções Essenciais;
- f formação, quer a nível individual, quer ao nível do órgão, para garantir que a qualificação profissional individual da pessoa ou a coletiva do órgão seja suficiente;
- g a eventual aplicação de medidas de mitigação de conflitos de interesses.

Os resultados da (re)avaliação, individual e coletiva, dos órgãos sociais, devem constar de um relatório elaborado pelo Comité de Nomeações que deverá ser disponibilizado ao Órgão de Administração.

## 5 Requisitos de Adequação

O Comité de Nomeações deverá ter em consideração na sua avaliação a natureza, a dimensão e a complexidade das atividades desenvolvidas pelo Banco, bem como as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar pela pessoa a ser avaliada.

### 5.1 Órgãos Sociais

#### 5.1.1 Requisitos de Adequação Individuais

**Idoneidade:** A apreciação da idoneidade será efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base informação, tanto quanto possível completa, sobre as funções passadas do membro a ser avaliado, enquanto profissional, e as características mais salientes do seu perfil.

Em geral, considera-se que um membro dos Órgãos Sociais goza de idoneidade se não existirem elementos materiais que sugiram o contrário, nem razões fundadas para dúvidas sobre a mesma.

No âmbito da avaliação da idoneidade, devem igualmente ser consideradas as circunstâncias e situações previstas no RGICSF e os fatores de avaliação previstos nas Orientações da EBA.

**Qualificação e Experiência Profissional:** os membros dos Órgãos Sociais devem possuir a experiência, conhecimentos, competências e qualificação profissional necessárias ao exercício das suas funções, tendo em conta as responsabilidades subjacentes ao exercício das competências que lhe são atribuídas, à complexidade da atividade e à dimensão do Banco, e à necessidade de assegurar uma gestão sã e prudente.

A avaliação da experiência da pessoa em causa tem em conta tanto a experiência teórica obtida através de licenciatura ou graus académicos superiores e de formação específica, assim como a experiência prática adquirida em cargos anteriores.

Para avaliar a adequação dos conhecimentos, das competências e da experiência dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, deverão ser tidas em consideração as orientações EBA/GL/2021/06, tendo em conta as funções e responsabilidades do cargo desempenhado ou a desempenhar pela pessoa avaliada, assim como os perfis de funções das pessoas que devem em cada momento integrar os Órgãos Sociais, constante do Anexo II.

**Independência:** o requisito da independência visa prevenir o risco de sujeição dos membros dos Órgãos Sociais à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção.

Na avaliação da independência dos membros dos Órgãos Sociais há uma distinção entre a noção de “independência de espírito”, aplicável a todos os membros, e o princípio de “ser independente”, tomando como base o estabelecido na legislação aplicável, em particular nas Orientações da EBA/GL/2021/06.

Todos membros dos Órgãos Sociais devem possuir as capacidades comportamentais necessárias, incluindo a convicção e a força para avaliar e confrontar efetivamente as decisões propostas por outros membros dos Órgãos Sociais, capacidade para fazer perguntas relevantes e ser capaz de resistir à “pressão de grupo” (“independência de espírito”).

Considera-se independente a pessoa que não esteja associada a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade, nem se encontre em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, à luz dos requisitos legais aplicáveis. A Comissão de Auditoria deve ser composta por uma maioria de membros independentes, incluindo o respetivo Presidente.

Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações, atuais ou ocorridas nos últimos cinco anos, suscetíveis de afetar a independência da pessoa em causa.

A existência de eventuais situações de conflito de interesses não significa necessariamente que a pessoa avaliada não possua a necessária “independência de espírito” e que não seja considerada adequada para o exercício da função. Competirá ao Comité de Nomeações essa avaliação, podendo a mesma vir a estabelecer eventuais mecanismos de mitigação ou anulação em caso de riscos significativos. Poderá ainda recorrer, conforme disposto no ponto 4.1.1 acima, ao apoio do Departamento de *Compliance* para efetuar uma avaliação dos mesmos nos termos referidos.

**Disponibilidade:** os membros dos Órgãos Sociais devem demonstrar que são capazes de consagrar tempo suficiente ao exercício das suas funções e responsabilidades, incluindo para compreender a atividade do Banco e do Grupo, os seus principais riscos e as implicações da atividade e da estratégia de risco.

Para apreciação deste requisito deverão ser observados os fatores de avaliação previstos nas Orientações da EBA e as regras legais sobre a matéria de acumulação de cargos, devendo o Comité de Nomeações ter em consideração as circunstâncias do caso concreto, as exigências particulares do cargo a exercer, e a natureza e complexidade da atividade do Banco. Para efeitos da análise da acumulação de cargos, considera-se um único cargo os cargos executivos ou não

Este documento é propriedade intelectual do Banco Finantia S.A. e fica proibida a sua utilização ou distribuição sem expressa autorização escrita.

executivos em Órgãos Sociais de instituições de crédito ou outras entidades, que estejam incluídas no mesmo perímetro de supervisão em base consolidada, de sociedades inseridas no mesmo Grupo ou nas quais o Banco detenha uma participação qualificada.

### 5.1.2 Titulares de Funções Essenciais

A avaliação individual da adequação dos Titulares de Funções Essenciais terá em consideração o preenchimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional e independência exigidos aos membros dos Órgãos Sociais acima referidos, com as devidas adaptações.

Cabe ao Conselho de Administração a seleção das pessoas que devem desempenhar cargos identificados como Titulares de Funções Essenciais.

No caso de substituição de algum dos responsáveis pelas Funções de Controlo Interno a decisão do Conselho de Administração: (i) deve ser devidamente fundamentada; (ii) carece de parecer prévio vinculativo da Comissão de Auditoria; e (iii) deve ser acompanhada de um relatório de avaliação de adequação do substituto, nos termos do RGICSF e do Aviso 3/2020. A decisão de substituição com a respetiva fundamentação deve ser comunicada de imediato à autoridade de supervisão competente.

### 5.1.3 Requisitos da Adequação Coletiva dos Órgãos Sociais

No caso de órgãos colegiais, a avaliação individual de cada membro deve ser acompanhada de uma apreciação coletiva do órgão, tendo em vista verificar se o próprio órgão, considerando a sua composição, reúne qualificação profissional e disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação, nos termos a seguir detalhados:

**Conhecimentos, competências e experiência:** os Órgãos Sociais devem ser compostos por membros que reúnem, coletivamente, conhecimentos e experiência prática suficiente em atividade bancária e financeira, entre outras.

Adicionalmente, o coletivo do Conselho de Administração deverá demonstrar possuir as capacidades e experiência técnica para compreender as principais atividades desenvolvidas pela instituição e os principais riscos, incluindo os riscos de branqueamento de capitais, de financiamento de terrorismo, de prevenção da corrupção e de gestão dos riscos ambientais, sociais e de boa governação.

**Disponibilidade:** os Órgãos Sociais deverão, no seu conjunto, dispor de membros que tenham tempo suficiente para desempenhar as competências atribuídas.

**Diversidade:** deverá ser promovida a diversidade na composição dos Órgãos Sociais, designadamente a diversidade de género e de valências profissionais e a diversidade geracional, para melhoria do desempenho do respetivo órgão e para assegurar um maior equilíbrio na sua composição.

Para efeitos do cumprimento das regras relativas à diversidade de género, o Banco estabelece como objetivo assegurar que cada um dos Órgãos Sociais mantenha pelo menos 20% de membros do género sub-representado.

Como forma de complementar a avaliação coletiva da qualificação e experiência profissional dos Órgãos Sociais, o Comité de Nomeações deve proceder à análise e preenchimento da “Matriz de apreciação coletiva pela instituição dos Órgãos Sociais” conforme modelo em vigor aprovado pelo Banco de Portugal, o qual deverá constar como anexo ao Relatório de Avaliação.

Em caso de novo mandato dos Órgãos Sociais, e mesmo que haja coincidência total entre a nova composição e a composição anterior do órgão, deverá ser enviada ao Banco de Portugal nova matriz de apreciação coletiva nos termos acima expostos.

## **6 Procedimento de Sucessão**

### **6.1 Identificação**

Compete ao Comité de Nomeações identificar e avaliar as necessidades ao nível da composição e organização dos Órgãos Sociais, elaborando e aprovando, para o efeito, uma descrição detalhada das responsabilidades e funções a desempenhar por cada um dos seus membros e do perfil das competências e experiência profissional necessárias para o efeito.

Compete ainda ao Comité de Nomeações a identificação e avaliação de potenciais candidatos a membros dos Órgãos Sociais por forma a assegurar a todo o momento a gestão sã e prudente do Banco (“Lista de potenciais sucessores”)

Para efeitos de elaboração da lista de potenciais sucessores o Comité de Nomeações poderá ter em consideração:

- a) candidatos internos, ou seja, colaboradores do Grupo que tenham demonstrado elevadas capacidades e cujas características e competências e experiência profissional, incluindo as prestadas na instituição, se adequem ao respetivo perfil do cargo a ser ocupado; e
- b) candidatos externos, isto é, nas situações em que se venha a considerar não existirem dentro do Grupo perfis de potenciais candidatos adequados, ou caso se entenda necessário ou conveniente obter um leque mais alargado ou diversificado de potenciais candidatos. O Comité de Nomeações poderá desencadear um processo tendente à identificação, seleção e avaliação de possíveis sucessores externos ao Banco.

### **6.2 Seleção e Avaliação**

O processo de identificação, seleção e avaliação de candidatos e potenciais sucessores, dos membros dos Órgãos Sociais do Banco deve ter em consideração os seguintes princípios orientadores:

- a) a proteção dos interesses dos acionistas e demais stakeholders do Banco, bem como os do mercado financeiro, em geral;
- b) a procura de profissionais devidamente qualificados, cujo perfil, para além de preencher os requisitos legais e regulamentares aplicáveis e ser adequado às funções concretas, se encontre alinhado com a missão, os valores e a cultura organizacional do Banco bem como com o seu perfil de risco;

- c a preocupação de assegurar no seio dos Órgãos Sociais uma adequada complementaridade de perfis, tanto no que respeita a competências e experiência profissionais, como características interpessoais;
- d o compromisso com os objetivos definidos pelo Banco em termos de diversidade para assegurar um maior equilíbrio na composição dos Órgãos Sociais, designadamente a diversidade de género, a diversidade de valências profissionais e a diversidade geracional;
- e assegurar a sucessão apropriada dos membros do Órgãos Sociais, tendo em vista a manutenção de um nível suficiente de conhecimentos e experiência tanto individual como coletiva, por forma a garantir que tais cargos venham a ser ocupados por pessoas que dispõem das características e competências adequadas.

As vagas ocorridas no Conselho de Administração no decurso de um mandato poderão ser preenchidas por cooptação, nos termos previstos nos Estatutos do Banco, conforme indicado pelos membros do Conselho de Administração, sendo a cooptação submetida a ratificação pelos acionistas na primeira Assembleia Geral que venha a realizar-se após a cooptação.

### **6.3 Elaboração e manutenção de lista de potenciais sucessores**

Na sequência do processo de identificação, seleção e avaliação dos potenciais candidatos nos termos acima referidos, será elaborada, com o apoio do Departamento de Recursos Humanos, uma lista de candidatos, internos e/ou externos, identificados como potenciais sucessores aos Órgãos Sociais, a qual deverá ser sujeita à aprovação do Comité de Nomeações.

A lista aprovada nos termos do parágrafo anterior será mantida em arquivo pelo Departamento de Recursos Humanos, devendo ser promovida pelo Comité de Nomeações a sua revisão e atualização sempre que necessário ou conveniente.

O Banco procederá à recolha e manutenção dos dados pessoais dos potenciais candidatos que sejam necessários para a prossecução dos objetivos e procedimentos previstos na presente Política, nomeadamente, nome, contactos, habilitações académicas e percurso profissional.

### **6.4 Processo de Sucessão Ordinária**

O processo de sucessão ordinária é iniciado antes do final do mandato em curso.

Nessas circunstâncias, o Comité de Nomeações deverá ter em consideração a adequação da lista de potenciais candidatos a membros dos Órgãos Sociais, de acordo com os critérios de avaliação da adequação individual e coletiva acima referidos, tomando em consideração os perfis de função detalhados no Anexo II relativos aos cargos em causa.

O Comité de Nomeações deverá consultar previamente, direta ou indiretamente, ainda que informalmente através de qualquer dos seus membros, os principais acionistas.

Na sequência dos trabalhos realizados pelo Comité de Nomeações ao abrigo da presente Política, será remetida a respetiva proposta subscrita pelos acionistas proponentes à Assembleia Geral para eventual aprovação.

## 6.5 Processo de Sucessão Extraordinária

No caso de necessidade de preenchimento de cargos para os Órgãos Sociais no âmbito cessação inesperada, o processo de sucessão extraordinária é iniciado de forma imediata, devendo ser informados os Órgãos Sociais, bem como o Comité de Nomeações, a fim de serem acionados os procedimentos de substituição.

A lista de potenciais sucessores elaborada nos termos da presente Política será tida em conta no contexto da substituição de um membro do Conselho de Administração do Banco, por cooptação ou por via de processo eleitoral pela Assembleia Geral, seguindo o procedimento acima descrito para a sucessão ordinária.

## 7 Regras sobre Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses

Os membros dos Órgãos Sociais, bem como os Titulares de Funções Essenciais, devem evitar qualquer situação que possa dar origem a conflitos de interesses. As situações de conflito de interesses terão o tratamento que se encontra definido nas normas internas aplicáveis ao Banco, nomeadamente no Código de Conduta, na Política de Conflitos de Interesses, e nos regulamentos internos de funcionamento dos Órgãos Sociais.

Os membros dos Órgãos Sociais e os Titulares de Funções Essenciais devem previamente comunicar o exercício de qualquer atividade externa às funções exercidas no Banco Finantia, por forma a permitir a verificação de potenciais conflitos de interesses ou incompatibilidades.

No caso de os membros dos Órgãos Sociais e dos Titulares de Funções Essenciais não cumprirem com a regulamentação interna do Banco sobre a prevenção e gestão de conflitos de interesses, a situação específica será comunicada pelo Departamento de *Compliance* à Comissão de Auditoria. A Comissão de Auditoria promoverá as iniciativas que possam ser necessárias para remediar a situação de conflito de interesses, a possível responsabilização resultante da ação adotada e a tomada de medidas adicionais consideradas adequadas para fortalecer os mecanismos de prevenção de conflitos de interesses.

## 8 Meios de Formação Profissional Disponibilizados

O Banco disponibilizará aos membros dos Órgãos Sociais e aos Titulares de Funções Essenciais, a formação externa ou interna que se venha a identificar como adequada e relevante para o exercício das funções a desempenhar.

Os membros dos Órgãos Sociais e os Titulares de Funções Essenciais serão sujeitos a uma ação de iniciação interna (*induction*) para tomarem conhecimento, entre outros aspetos, da estrutura organizacional, modelo de negócio, perfil de risco, fluxos de informação e de reporte e modo de funcionamento do Banco.

Os responsáveis das Funções de Controlo Interno, bem como outros responsáveis de áreas comerciais relevantes, poderão ser envolvidos, conforme adequado, para efeitos de identificar o conteúdo das ações de iniciação.

A ação de iniciação interna pode ser presencial ou através de meios remotos (*e-learning*) e deverá incluir temas de natureza obrigatória (branqueamento de capitais, proteção de dados etc.)

Este documento é propriedade intelectual do Banco Finantia S.A. e fica proibida a sua utilização ou distribuição sem expressa autorização escrita.

e outros que se venham a identificar como necessários ou úteis ao exercício das respetivas funções, devendo as informações fundamentais serem transmitidas até um mês após início de funções e devendo estar concluída no prazo de um ano após início de funções.

O Banco promoverá ainda reuniões internas dos membros dos Órgãos Sociais com os responsáveis das Funções de Controlo Interno e de outras áreas que se considerem relevantes.

Caso se afigure necessário, poderá ser criado um plano de formação específico, que poderá revestir a natureza de formação interna, para que os novos membros possam adquirir os conhecimentos e as competências necessárias para desempenharem de forma adequada as funções para as quais foram nomeados.

## **9 Comunicações ao Banco de Portugal**

Os relatórios de avaliação inicial individual e coletiva devem acompanhar o requerimento de autorização para o exercício de funções dirigido pelo Banco Finantia às entidades de supervisão competentes, caso o seu envio seja exigido pela regulamentação em vigor.

Os relatórios de reavaliação individual devem ser facultados às entidades de supervisão competente caso o seu envio seja exigido pela regulamentação em vigor.

Compete ao Departamento Jurídico realizar todas as comunicações e notificações decorrentes da avaliação dos cargos e funções sujeitas a avaliação que, nos termos da legislação em vigor e da presente Política, devam ser dirigidas às autoridades de supervisão competentes.

## **10 Aprovação e Publicação**

A presente Política será objeto de revisão a cada dois anos pelo Comité de Nomeações.

O Comité de Nomeações, em conjunto com o Conselho de Administração, deverá submeter à aprovação da Assembleia Geral propostas de alteração ou atualização da presente Política sempre que considerem adequado.

A presente Política é publicada no *website* do Banco.

## Anexo I - Declaração

### Declaração

Eu [nome do candidato] na qualidade [membro do órgão de administração/membro do órgão de fiscalização/titular de funções essenciais] do Banco Finantia, S.A. (“Banco Finantia”), declaro, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 5 do artigo 30º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, que cumpro todos os requisitos de idoneidade, independência, qualificação profissional e disponibilidade, necessários para assegurar o desempenho da função que pretendo vir a exercer e, nessa função, contribuir para uma gestão sã e prudente do Banco Finantia.

Nenhum facto ou circunstância, ao nível pessoal ou profissional, me impedem de desempenhar o cargo de acordo com a exigência que lhe é devida, comprometendo-me a comunicar imediatamente ao Banco Finantia quaisquer factos supervenientes à designação [e/ou à autorização] que ponham em causa a presente declaração.

Em anexo junto os elementos previstos para efeitos de verificação da adequação em sede de avaliação, com vista à obtenção de autorização para o exercício de funções, incluindo as que forem exigíveis no âmbito do processo de autorização junto do Banco de Portugal.

[local], [data]

---

(Assinatura)

Anexos:

[incluir identificação de anexos]

## **Anexo II - Perfis do Presidente do Conselho de Administração, Membros Executivos do Conselho de Administração e Membros Não Executivos do Conselho de Administração**

Os membros ou candidatos a membros de Órgãos Sociais devem, em qualquer circunstância:

- > gozar de idoneidade e atuar com honestidade e integridade;
- > agir com independência de espírito;
- > conhecer os deveres e responsabilidades inerentes ao cargo específico;
- > dispor de tempo suficiente para assegurar o cumprimento das suas funções.

Cabe ao Banco assegurar-se da adequação individual e permanente dos membros dos Órgãos Sociais e dos potenciais candidatos a membros de órgão sociais, em particular, verificar se:

- > são idôneos e possuem os conhecimentos, competências e experiência (abrange tanto a experiência profissional e prática adquirida em cargos anteriores como a experiência teórica – conhecimentos e competências - obtida através da educação e formação) suficientes e adequados para o desempenho das suas funções, por forma a assegurar uma gestão efetiva, sã e prudente do Banco;
- > têm experiência teórica básica no domínio bancário, que lhes permita compreender as atividades e os principais riscos da instituição, embora para alguns cargos essa experiência possa ser obtida através de formação específica;
- > têm condições para agir com honestidade, integridade e independência de espírito que lhes permita avaliar e desafiar efetivamente as decisões do órgão de administração e outras decisões relevantes de gestão, quando necessário, e fiscalizar e monitorizar efetivamente o processo de tomada de decisões em matéria de gestão;
- > têm condições para consagrar tempo suficiente ao exercício das respetivas funções.

### **1 Perfil do Presidente não-executivo do Conselho de Administração**

#### **a Função e Principais Responsabilidades:**

O Presidente do Conselho de Administração deve conhecer a atividade do Banco, a sua cultura e os seus valores e é responsável pelo funcionamento global efetivo do Conselho de Administração, em particular por:

- > Convocar o Conselho de Administração e assegurar o seu regular funcionamento;
- > Coordenar e dirigir a atividade do Conselho de Administração;
- > Conduzir as reuniões do Conselho de Administração e formular de forma adequada as propostas submetidas a deliberação;

- > Velar pela execução das deliberações adotadas pelo Conselho de Administração;
- > Na medida do necessário, desenvolver e manter relações eficientes com todas as relevantes funções internas e entidades externas;
- > Juntamente com os restantes membros do Conselho de Administração:
  - i Gerir os assuntos e executar as ações que sejam da competência do Conselho de Administração, nos termos dispostos pela legislação em vigor ou conforme estipulado nos normativos internos;
  - ii Executar e fazer cumprir as decisões e orientações da Assembleia Geral;
  - iii Exercer outras funções atribuídas pela lei, pelos Estatutos ou outros normativos internos do Banco e decidir sobre matérias que não façam parte do escopo de competência de outro órgão.
- > Juntamente com os restantes membros não executivos do Conselho de Administração, desempenhar, nomeadamente, as seguintes funções:
  - i Supervisionar e monitorizar a governação e o sistema de controlo interno, bem como a integridade da informação financeira e contabilística.
  - ii Monitorizar a implementação de estratégias de negócio, de modelos de risco e dos deveres de reporte aos supervisores.

#### **b Formação Académica e Experiência Profissional:**

- > Licenciatura, ou grau académico superior;
- > Experiência prática relevante, exercício de cargos de administração ou gestão de topo e experiência no sector de atividade do Banco ou área relevante para o negócio do Banco.

#### **c Outras competências:**

- > Capacidade para estimular a liderança;
- > Compreensão do negócio e visão global estratégica;
- > Boas capacidades de relacionamento interpessoal e comunicação.

## **2 Perfil do Presidente da Comissão Executiva**

O Presidente da Comissão Executiva deve conhecer a atividade do Grupo, a cultura e os seus valores e ser responsável pelo funcionamento global efetivo da Comissão Executiva, em particular por:

- > Representar a Comissão Executiva e assegurar que seja prestada a informação relevante aos demais membros do Conselho de Administração, relativamente à atividade e às deliberações da Comissão Executiva;

Este documento é propriedade intelectual do Banco Finantia S.A. e fica proibida a sua utilização ou distribuição sem expressa autorização escrita.

- > Coordenar a atividade da Comissão Executiva, convocando e dirigindo as respectivas reuniões, fixando a ordem de trabalhos e decidindo sobre todas as questões respeitantes ao seu funcionamento;
- > Zelar pela correta execução das deliberações da Comissão Executiva; e
- > Assegurar o cumprimento dos limites da delegação de competências, da estratégia aprovada para o Banco e dos deveres de colaboração perante o Conselho de Administração

### **3 Perfis dos Membros Executivos do Conselho de Administração / Membros da Comissão Executiva**

#### **a Função e Principais Responsabilidades:**

Enquanto principais responsáveis pela gestão e execução da estratégia global de negócio da instituição, os membros executivos do Conselho de Administração no âmbito da delegação de poderes e distribuição de pelouros, devem possuir um conhecimento apropriado da atividade do Banco, cabendo-lhes no contexto do exercício das funções que lhes são atribuídas pela lei e regulamentação aplicável, pelos Estatutos e/ou outros normativos internos do Banco, bem como pelo próprio Regulamento do Conselho de Administração, nomeadamente:

- > Proceder à gestão corrente da atividade no âmbito dos respetivos pelouros, assegurando a implementação do plano estratégico e de negócios da instituição definidos pelo órgão de administração, de forma alinhada com a missão, cultura e valores do Banco;
- > Identificar oportunidades de crescimento de negócio e desenvolver iniciativas e projetos de suporte aos planos de crescimento;
- > Definir os planos operacionais nas respetivas áreas sob sua coordenação, tendo em vista a maximização dos objetivos de desempenho e resultados;
- > Liderar a realização de forma eficaz dos objetivos definidos de negócio, tendo presente a gestão de desempenho e a motivação de equipas como potenciador de resultados;
- > Definir a estrutura organizativa adequada ao Banco, coordenando o desenvolvimento das estruturas departamentais, tendo nomeadamente em vista uma otimização de recursos humanos e assegurando que são mantidos os apropriados canais de comunicação e reporte por parte destas;
- > Dirigir a preparação e consolidação do orçamento global da instituição e coordenar a respetiva execução;
- > Contribuir para o desenvolvimento de boas práticas de governação, fomentando uma cultura de gestão prudente e sã no seio da instituição;
- > Assegurar o desenvolvimento e implementação das políticas e procedimentos internos necessários, de modo a garantir que as atividades da instituição são desenvolvidas com respeito pelos requisitos regulatórios aplicáveis nomeadamente ao nível de governo e controlo interno, e como seja em matéria de risco, auditoria, conformidade e cumprimento normativo;

Este documento é propriedade intelectual do Banco Finantia S.A. e fica proibida a sua utilização ou distribuição sem expressa autorização escrita.

- > Manter os restantes membros do Conselho de Administração devidamente informados no âmbito das atividades desenvolvidas nos pelouros respetivos.

#### **b Formação Académica e Experiência Profissional:**

- > Licenciatura, ou grau académico superior;
- > Currículo e experiência profissional relevante (por exemplo nas áreas financeira, jurídica, tecnológica ou outra de interesse para o negócio do Banco), exercício de cargos de administração ou gestão de topo.

#### **c Outras competências:**

- > Conhecimentos do sistema financeiro e setor bancário, e dinâmicas em contexto empresarial;
- > Boas capacidades de negociação e decisão;
- > Orientação estratégica e espírito inovador;
- > Forte capacidade de liderança e gestão de equipas;
- > Capacidade de atualização permanente ao longo da carreira, nomeadamente através de formação complementar.

## **4 Perfis dos Membros não Executivos do Conselho de Administração / Membros da Comissão de Auditoria**

### **a Função e Principais Responsabilidades:**

Os membros da Comissão de Auditoria e os demais membros não executivos do Conselho de Administração, são membros integrantes do Conselho de Administração enquanto administradores não-executivos. As responsabilidades e respetivas competências são regulados pela lei e regulamentação aplicável, pelos Estatutos e pelo seu Regulamento, cabendo aos membros não executivos do Conselho de Administração que compõem a Comissão de Auditoria no contexto da sua função de fiscalização, designadamente:

- > Supervisionar e monitorizar a atividade do Banco, nomeadamente o órgão de administração na sua função de gestão, e acompanhar a atividade das suas filiais;
- > Zelar pela observância da lei e dos Estatutos, bem como das políticas, procedimentos e práticas instituídas internamente;
- > Avaliar e promover a eficácia do quadro de governo interno da instituição, nomeadamente a eficiência das funções de controlo interno, procedendo à apreciação crítica do sistema de controlo interno de modo a fomentar uma cultura organizacional adequada e eficaz e que promova uma gestão sã e prudente do Banco;

- > Supervisionar e monitorizar a execução coerente dos objetivos estratégicos e da cultura de risco da instituição e acompanhar a situação e evolução dos riscos a que o Banco se encontra sujeito;
- > Supervisionar o processo de preparação e divulgação de informação financeira e prudencial e do reporte;
- > Supervisionar a aplicação de políticas e procedimentos com vista a identificar, gerir e mitigar conflitos de interesse reais ou potenciais, como seja no âmbito do controlo de operações com partes relacionadas;
- > Acompanhar processos e ações inspetivas das entidades competentes;
- > Emitir os pareceres que, nos termos da lei, sejam da sua competência.

A Comissão de Auditoria é composta por 3 (três) administradores não executivos, que devem reunir os seguintes requisitos:

- i A sua maioria deverá ser independente, incluindo o Presidente;
- ii alguns dos membros deverão ter formação académica superior adequada ao exercício das suas funções com elevada competência nas áreas económico-financeira, de auditoria e/ou experiência no setor financeiro.

**b Formação Académica e Experiência Profissional:**

- > Licenciatura, ou grau académico superior;
- > Sólido currículo e experiência profissional relevante, preferencialmente no sistema financeiro ou área semelhante e com experiência em cargos nas áreas financeira, contabilística, jurídica ou de auditoria.

**c Outras competências:**

- > Preferencialmente conhecimentos do sistema financeiro e setor bancário;
- > Boas capacidades analíticas e espírito crítico;
- > Capacidades de relacionamento interpessoal e de comunicação.