



**Banco Comercial Português, S.A.**

**Política Interna de Seleção e Avaliação  
de Adequação (Fit and Proper) dos  
membros dos órgãos de administração  
e fiscalização e dos titulares de funções  
essenciais**

# POLÍTICA INTERNA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DE ADEQUAÇÃO (FIT AND PROPER) DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

---

## CONTEÚDO

I. PRINCÍPIOS GERAIS.....	3
II. ÂMBITO E GOVERNAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE ADEQUAÇÃO .....	3
III. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO .....	4
IV. FORMAÇÃO .....	6
V. DIVERSIDADE .....	6
VI. MEDIDAS CORRETIVAS .....	6
VII. PLANO DE SUCESSÃO .....	7

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

1. Este documento constitui a política de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais do Banco Comercial Português, S.A. ("BCP" ou "Banco").
2. O Conselho de Administração, no exercício das suas funções e responsabilidades, aprovará, entre outros instrumentos que entenda pertinentes, um Código do Grupo que especificará e desenvolverá os princípios da presente política, os quais deverão ser adotados pelas instituições financeiras, sucursais ou subsidiárias, dentro do perímetro de consolidação prudencial do BCP, sempre com respeito pela legislação aplicável a cada entidade e considerando a respetiva situação específica.

## I. PRINCÍPIOS GERAIS

3. O processo de seleção e avaliação da adequação deve assegurar o cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis e rege-se pelos seguintes princípios:
  - a) A aplicação do princípio da proporcionalidade no estabelecimento das políticas de avaliação de adequação e de sucessão.
  - b) Sem prejuízo dos requisitos legais que possam ser aplicáveis, o Banco é responsável pela avaliação individual e coletiva dos membros dos órgãos de administração e dos titulares de funções essenciais;
  - c) Os membros do órgão de administração (no qual, no caso do Banco, se compreende a Comissão de Auditoria, órgão de fiscalização) e os titulares de funções essenciais deverão, a todo o tempo, possuir a idoneidade necessária e conhecimentos, aptidões e experiência suficientes para o cabal desempenho das suas funções;
  - d) A composição global do órgão de administração deverá incluir uma diversidade adequadamente ampla em termos de género, conhecimento e experiência, no respeito pela política de diversidade em vigor;
  - e) O processo de avaliação de adequação terá de estar alinhado com a estrutura geral de governo societário do BCP, a sua cultura e a sua apetência para o risco;
  - f) O Conselho de Administração deverá manter um plano de sucessão.
  - g) A Comissão de Auditoria e a Comissão de Nomeações e Remunerações ("CNR") monitorizam a eficácia da presente política. Sempre que necessário, deverão ser consideradas alterações à presente política tendo em conta os desenvolvimentos legislativos e as recomendações efetuadas pelas entidades de supervisão, a CNR e a Comissão de Auditoria, as quais deverão ser aprovadas pelo Conselho de Administração e, quando relevante, pela Assembleia Geral.

## II. ÂMBITO E GOVERNAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE ADEQUAÇÃO

### Avaliação de Adequação Individual

1. Os membros dos órgãos de administração e os titulares de funções essenciais estão, a todo o momento, individualmente aptos para o exercício das suas funções, devendo a sua adequação ser periodicamente reavaliada.
2. A avaliação inicial e contínua da adequação individual dos membros do órgão de administração é da responsabilidade do Banco, sem prejuízo da avaliação realizada pelas autoridades competentes para fins de supervisão.

### **Avaliação Coletiva de Adequação**

3. O órgão de administração deverá, em todos os momentos, possuir, coletivamente, o conhecimento, a competência e experiência adequados para poder compreender as atividades prosseguidas pela instituição, incluindo o desempenho dos negócios e os principais riscos que a mesma enfrenta.
4. A avaliação inicial e contínua da adequação coletiva do órgão de administração é da responsabilidade do Banco, sem prejuízo da avaliação realizada pelas autoridades competentes para fins de supervisão.
5. A Comissão de Auditoria promove uma avaliação, em articulação com a avaliação coletiva do órgão de administração, conforme previsto no artigo 3.º, n.º 3, do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.

### **Avaliação dos titulares de funções essenciais**

6. Os titulares de funções essenciais são suficientemente idóneos, honestos e íntegros e devem, a todo o momento, possuir os conhecimentos, as competências e a experiência suficientes para o desempenho dos seus cargos, devendo promover-se a avaliação destes requisitos, especialmente aquando da respetiva nomeação.
7. A avaliação inicial e contínua da reputação, honestidade, integridade, conhecimentos, competências e experiência de um indivíduo deverá basear-se substancialmente nos mesmos critérios aplicados aos membros do órgão de administração. Na avaliação do conhecimento, competência e experiência, o papel e os deveres do cargo específico deverão ser tidos em consideração.

### **Processo de Avaliação e Responsabilidades**

8. A avaliação da adequação individual e coletiva dos membros do órgão de administração, deverá ser realizada pelo Conselho de Administração, com base em opinião emitida pela CNR. Caso a avaliação incida sobre um número significativo dos membros da CNR, a opinião que seria emitida pelo CNR será substituída por opinião de uma entidade externa.
9. A avaliação de adequação de titulares de funções-essenciais será realizada pelo Conselho de Administração, através da CNR.
10. É responsabilidade da Comissão Executiva fornecer à CNR (com o apoio da Direção de Recursos Humanos) todos os elementos necessários para que esta formule a sua opinião.
11. No tocante a titulares de funções essenciais que são responsáveis por funções de controlo, a opinião da CNR deverá ser complementada com a opinião da Comissão de Auditoria no caso do responsável pela Auditoria Interna e do *Compliance Officer*, e pela opinião da Comissão de Avaliação de Riscos no que concerne o *Risk Officer*.
12. Os passos do procedimento de avaliação devem ser devidamente documentados e, sempre que aplicável, será emitido um relatório de avaliação coletiva para submissão aos órgãos competentes.
13. Cabe ao *Secretário da Sociedade* realizar todas as comunicações e notificações decorrentes da avaliação de adequação dos cargos e funções no âmbito previsto na legislação em vigor e na presente política que devam ser feitas às autoridades competentes.

## **III. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO**

1. No âmbito da seleção, nomeação, recondução e avaliação dos membros do órgão de administração e titulares de funções essenciais deverão, em especial, ser ponderados os seguintes requisitos de adequação:

### **Consagração de tempo suficiente por parte de um membro do órgão de administração**

2. O membro do órgão de administração deverá disponibilizar tempo suficiente para o desempenho das suas funções e assunção de responsabilidades, incluindo a compreensão das atividades prosseguidas pela instituição, os seus principais riscos e as implicações em termos de negócio e estratégias de risco.
3. Deverá ser mantido um registo atualizado da informação pertinente para esta aferição.

### **Conhecimento adequado, competências e experiência**

4. Os membros do órgão de administração deverão ter uma visão atualizada do negócio, do Banco e dos seus riscos, a um nível proporcional às suas responsabilidades. Isto inclui um entendimento apropriado de áreas fora da responsabilidade direta de um membro individual, em especial nas áreas em que assume responsabilidade juntamente com os outros membros do órgão de administração.

5. Os membros do órgão de administração deverão ter um entendimento claro dos procedimentos de governo do Banco, dos seus respetivos papéis e responsabilidades e, quando aplicável, da estrutura do grupo e de quaisquer possíveis conflitos de interesse que daí possam surgir. Os membros do órgão de administração deverão poder contribuir para a implementação adequada de uma cultura, valores societários e comportamento no seio do órgão de administração e no Banco.
6. A avaliação não deverá limitar-se ao nível de qualificações académicas do membro ou à prova do exercício de atividade profissional durante um determinado período de tempo numa instituição. Deverá ser realizada uma análise mais aprofundada da experiência prática detida pelo membro.
7. Os membros executivos do órgão de administração deverão ter adquirido experiência prática e profissional suficientes através de exercício de um cargo de gestão durante um período de tempo suficientemente longo.
8. Os membros não executivos do órgão de administração deverão ser capazes de proporcionar um debate construtivo sobre as decisões a tomar, bem como de efetuar uma supervisão eficaz da função de gestão do órgão de administração. Os conhecimentos, competências e experiência adequados para desempenhar eficazmente uma função de supervisão poderão ter sido obtidos no exercício de cargos académicos ou de gestão relevantes ou por meio exercício de funções de gestão, supervisão ou controlo de instituições financeiras ou não financeiras.
9. Qualquer membro do Conselho de Administração que seja eleito ou cooptado sem que tenha experiência profissional direta no Banco ou no Grupo de pelo menos 3 anos, deverá frequentar um plano de formação de integração a preparar pela Direção de Recursos Humanos em colaboração com as Direções de Compliance, Risco e Auditoria.

#### **Idoneidade, honestidade e integridade**

10. Um membro do órgão de administração deverá ser idóneo, honesto e íntegro. A avaliação da reputação, honestidade e integridade deverá ser abrangente na sua natureza e considerar os efeitos cumulativos de incidentes menores na reputação de um membro.
11. É esperado que um membro do órgão de administração divulgue e partilhe todos os factos e situações do seu conhecimento, em curso ou que tiveram lugar no passado, que possam ser considerados relevantes para a avaliação da sua reputação, honestidade e integridade.

#### **Avaliação da independência de espírito e conflitos de interesse**

12. Os membros do órgão de administração devem possuir as capacidades comportamentais necessárias, incluindo convicção e força para avaliar e confrontar efetivamente as decisões propostas por outros membros do órgão de administração, capacidade para fazer perguntas oportunas e relevantes aos membros do órgão de administração na sua função de gestão e ser capaz de resistir à 'pressão de grupo'.
13. Os membros do órgão de administração não devem estar afetados por conflitos de interesse tais que possam prejudicar a capacidade para desempenhar as suas funções de forma independente e objetiva. Qualquer situação de conflito de interesses deverá ser prontamente reportada e a respetiva avaliação, bem como a sua prevenção, comunicação e sanção, deverão ser efetuadas em conformidade com o estabelecido na Política para Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesse.

#### **Critérios de adequação coletiva**

14. O órgão de administração deverá ser capaz, coletivamente, de compreender as atividades prosseguidas pela instituição, incluindo os principais riscos que as mesmas envolvem. Salvo indicação em contrário, estes critérios deverão ser aplicados separadamente ao órgão de administração na sua função de gestão e ao órgão de administração na sua função de supervisão.
15. Os membros do órgão de administração deverão ser capazes, no seu conjunto, de tomar decisões apropriadas, tendo em conta o modelo empresarial, a apetência para o risco do Banco, a sua estratégia e os mercados em que opera.
16. Sem prejuízo dos requisitos legalmente estabelecidos, deverá existir uma combinação de membros independentes e não independentes no órgão de administração para o exercício da sua função de supervisão. No âmbito da responsabilidade geral do órgão de administração, os membros independentes deverão desempenhar um papel fundamental na melhoria dos mecanismos de controlo e equilíbrio da Entidade, melhorando a supervisão do processo de tomada de decisão ao nível da gestão, assegurando que os interesses de todas as partes interessadas, incluindo dos acionistas minoritários, são devidamente considerados nos debates e tomadas de decisão do órgão de administração.
17. Os membros do órgão de administração, enquanto no exercício da sua função de supervisão, devem, coletivamente, ser capazes de desafiar e fiscalizar eficazmente as decisões do órgão de administração no exercício da sua função de gestão.

18. Todas as áreas de conhecimento exigidas para o exercício das atividades do Banco deverão ser cobertas pelo órgão de administração coletivamente, com um nível de especialização suficiente entre os membros do órgão de administração. Deverá existir um número suficiente, diversificado e suplementar de membros com conhecimentos e experiência em cada área para que as decisões a tomar possam ser debatidas. Os membros do órgão de administração devem, coletivamente, dispor das competências necessárias para apresentar as suas opiniões e desafiar, enriquecer e influenciar o processo de tomada de decisão do órgão de administração.
19. A composição do órgão de administração deverá refletir os conhecimentos, as competências e a experiência necessárias ao cumprimento das suas responsabilidades. Tal implica que o órgão de administração possua, coletivamente, um entendimento adequado das áreas pelas quais os membros são, coletivamente, responsáveis, bem como as competências para gerir e efetivamente supervisionar o Banco.
20. Embora o órgão de administração, na sua função de gestão, deva possuir, coletivamente, um nível elevado de competências de gestão, o órgão de administração, no exercício das suas funções de fiscalização, deve, no seu conjunto, possuir um nível suficiente de competências de gestão que lhe permita organizar as suas tarefas de forma eficaz e ser capaz de compreender e desafiar as práticas e decisões tomadas pelo órgão de administração no exercício da sua função de gestão.

#### IV. FORMAÇÃO

1. As instituições deverão implementar procedimentos para o estabelecimento de ações de iniciação e formação destinadas aos membros do órgão de administração e titulares de funções essenciais, incluindo não só o conjunto de ações formativas relacionadas com o início de mandato, mas também um conjunto de ações de formação regulares ao longo do mesmo.
2. Todos os novos membros nomeados para o órgão de administração deverão receber a informação fundamental para facilitar um entendimento claro da estrutura da instituição, modelo empresarial, perfil de risco e acordos de governação, bem como o papel desempenhado pelos membros nestes diferentes contextos.
3. Será implementado um processo com vista a identificar as áreas em que é necessária formação, quer para o órgão de administração, na sua globalidade, quer para os membros individuais do órgão de administração e os titulares de funções essenciais.
4. Os membros do órgão de administração e os titulares de funções essenciais deverão manter e aprofundar o conhecimento e as competências necessárias para cumprir as suas obrigações sendo, para tal incentivados, esperando-se que identifiquem, proactivamente, áreas e temas onde possam receber formação ou que lhes permitam o desenvolvimento de competências.

#### V. DIVERSIDADE

1. Deverá ser promovida a diversidade entre os membros do órgão de administração e os titulares de funções essenciais. O objetivo será obter um vasto leque de qualidades e competências no recrutamento, com vista a obter uma variedade de perspetivas e experiências e favorecer a independência das opiniões e uma sólida tomada de decisão, assegurando igualdade de tratamento e oportunidades, com particular enfoque no que respeite a habilitações e antecedentes e experiência profissionais diversificados, género, idade e origem geográfica.
2. A política de diversidade para instituições significativas deverá incluir uma meta quantitativa ou qualitativa para a representação do género que se encontra sub-representado no órgão de administração, sendo a do Banco fixada em pelo menos um terço.

#### VI. MEDIDAS CORRETIVAS

1. Se do processo de avaliação ou reavaliação de adequação se concluir pela não adequação do candidato para ser nomeado como membro do órgão de administração, essa pessoa não será nomeada ou, caso já o tenha sido, deverá ser substituída.

2. Com exceção de critérios relevantes para a avaliação da reputação, honestidade e integridade, se do processo de avaliação ou reavaliação de adequação resultar a identificação de deficiências facilmente sanáveis relativamente aos conhecimentos, competências ou experiência da pessoa, serão tomadas as medidas corretivas apropriadas<sup>1</sup> com vista a ultrapassar tempestivamente essas deficiências.
3. Se do processo de avaliação ou reavaliação de adequação se concluir pela não adequação coletiva do órgão de administração, serão tempestivamente tomadas as medidas corretivas apropriadas <sup>2</sup> com vista a ultrapassar essas deficiências.
4. Em qualquer dos casos, as autoridades competentes deverão ser informadas sem demora de quaisquer deficiências materialmente relevantes que sejam identificadas.

## VII. PLANO DE SUCESSÃO

1. O Conselho de Administração aprova um plano de sucessão para os membros do órgão de administração e de fiscalização e para os titulares de funções essenciais.
2. A política de sucessão referida no número anterior deve especificar o processo interno, externo ou ambos, de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores, órgãos envolvidos, o respetivo calendário, bem como suportar a elaboração de uma lista permanentemente atualizada de possíveis candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização que possa ser submetida à consideração da assembleia geral.
3. Sempre que se justifique, deve ser efetuada uma confirmação adequada da informação prestada pelos candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização e a titulares de funções essenciais no âmbito do respetivo processo de seleção e avaliação.

**Data de aprovação:** 29 de abril de 2024

**Órgão que aprovou:** Conselho de Administração

**Principais alterações efetuadas ao conteúdo anteriormente publicado:** Aprovado sem alterações de conteúdo

<sup>1</sup> Por exemplo através de formação individual específica.

<sup>2</sup> Por exemplo através de formação colectiva, formação individual a parte dos seus membros, redistribuição ou ajuste de responsabilidades no seio do órgão de gestão, substituição de alguns dos membros, recrutamento de membros adicionais, ou implementação de medidas mitigadoras de potenciais conflitos de interesses.