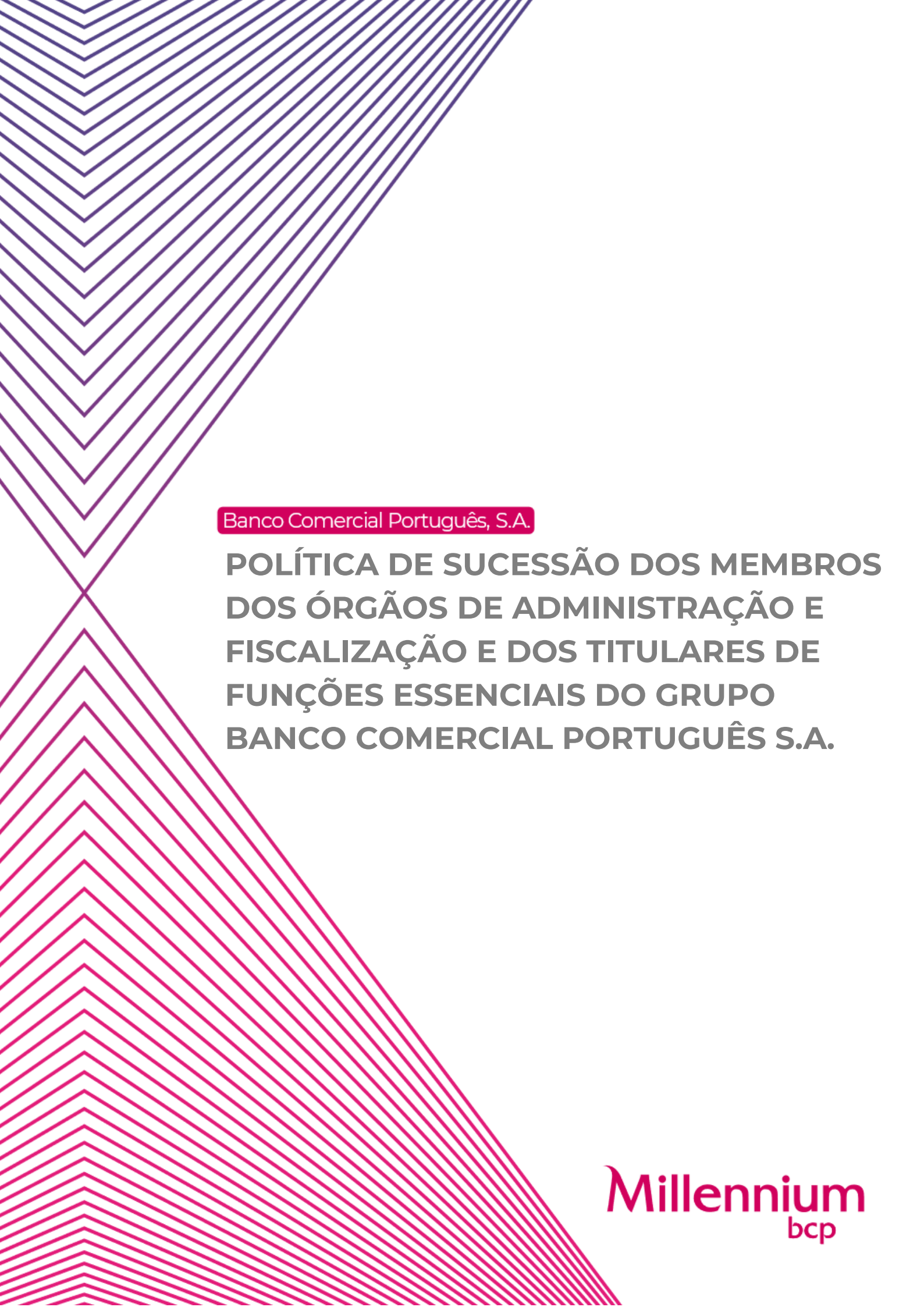




Banco Comercial Português, S.A.

**POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS MEMBROS
DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E
FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE
FUNÇÕES ESSENCIAIS DO GRUPO
BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS S.A.**

POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO GRUPO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.

Índice

Capítulo 1 – Enquadramento.....	3
1.1. Objeto.....	3
1.2. Finalidade e âmbito de aplicação	3
1.3. Aprovação e revisão.....	4
1.4. Definições	5
Capítulo 2 – Plano de sucessão do Conselho de Administração.....	5
2.1. Definição da Matriz de Competências do Conselho de Administração	6
2.2. Definição dos Perfis dos membros do Conselho de Administração	7
2.3. Análise da composição atual do Conselho de Administração	7
2.4. Identificação de potenciais candidatos ao Conselho de Administração	8
2.5. Integração de novos membros do Conselho de Administração	8
Capítulo 3 – Plano de sucessão da Comissão Executiva	9
3.1. Definição do âmbito organizacional.....	9
3.2.1. Resumo dos requisitos ideais para o cargo de CEO	10
3.2.2. Resumo dos requisitos ideais para os demais cargos da CE	10
3.3. Avaliação dos membros executivos e identificação de potenciais candidatos internos	11
3.4. Identificação de potenciais candidatos externos (opcional)	12
3.5. Desenvolvimento de potenciais sucessores	12
3.6. Integração de novos membros.....	13
Capítulo 4 – Plano de sucessão dos titulares de funções essenciais e membros dos órgãos de administração e fiscalização de subsidiárias financeiras do Grupo com vínculo ao Banco	14
4.1. Resumo dos requisitos ideais para as funções dos responsáveis pelas Funções de Controlo Interno.....	14
4.2. Avaliação dos titulares responsáveis pela Auditoria Interna, do Compliance e do Risco.....	16
4.3. Preparação de potenciais sucessores internos	17
4.4. Integração dos responsáveis pelas Funções de Controlo Interno	18

1.1. Objeto

1. Este documento constitui a política de sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais (“Política”) do Banco Comercial Português, S.A. (“BCP” ou “Banco”).
2. A presente Política é elaborada considerando a atual estrutura de governo do Banco e em conformidade com a legislação aplicável ao planeamento de sucessão de membros de órgãos de administração e fiscalização e a titulares de funções essenciais, nomeadamente o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), o Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal e as orientações estabelecidas pela ESMA e EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/06), de forma a garantir um processo completo e adequado à preparação da sucessão, que assegure elevados padrões de independência, imparcialidade e transparência na sua execução.
3. A definição da presente Política está sujeita ao princípio da proporcionalidade previsto na legislação aplicável.

1.2. Finalidade e âmbito de aplicação

A presente Política define o enquadramento metodológico e os procedimentos necessários para o planeamento e execução do processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração (CA), abrangendo tanto as suas funções de fiscalização como de gestão, bem como dos demais titulares de funções essenciais (KFHs), nomeadamente os responsáveis pelas Funções de Controlo Interno, e os membros dos órgãos de administração e fiscalização de subsidiárias financeiras do Grupo com vínculo ao Banco.

A metodologia definida deve ser adotada e, quando necessário, ajustada por todos os Bancos e instituições financeiras do Grupo, que estejam incluídas no perímetro de consolidação prudencial do BCP. Na aplicação da Política a diferentes geografias, devem ser considerados os modelos de governação e os contextos regulatórios específicos de cada jurisdição.

As entidades integrantes do Grupo são responsáveis pela elaboração da sua própria Política de Sucessão, a qual deve ser submetida à Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR) do BCP para emissão de parecer prévio.

A Política sintetiza os requisitos exigidos para cada cargo e inclui uma identificação estruturada e contínua de potenciais candidatos para posições críticas, considerando vagas não planeadas e processos de cooptação pelo Conselho de Administração. Além disso, deve contribuir para a identificação de talentos com potencial para ocupar posições estratégicas, considerando os objetivos estabelecidos no Plano Estratégico do BCP e tendo em atenção critérios de diversidade.

Importa ainda destacar que a Política de Sucessão não substitui nem interfere no processo final de eleição, cooptação ou confirmação de um candidato para uma determinada posição, uma vez que estes processos devem respeitar integralmente o contexto regulatório local e os estatutos do Banco, garantindo conformidade em todas as etapas.

Todas as propostas de sucessão, designadamente aquelas constantes das listas de potenciais candidatos internas e externas, estão sujeitas ao processo de avaliação da adequação, individual e coletiva, nos termos da Política.

A nomeação ou substituição efetiva de qualquer membro do Conselho de Administração, da Comissão Executiva ou de um Titular de Funções Essenciais carece de parecer favorável quanto à sua adequação, emitido nos termos e condições previstos na referida Política e nos normativos do Banco de Portugal, do BCE e das orientações EBA/ESMA.

1.3. Aprovação e revisão

O Conselho de Administração do BCP é responsável pela aprovação da Política de Sucessão, após análise do parecer prévio emitido pela Comissão de Nomeações e Remunerações. Da sua aprovação, é dado conhecimento à Comissão de Auditoria (CAud).

Quaisquer alterações a este documento devem seguir o mesmo processo adotado para a sua aprovação inicial.

A Política deve ser revista, pelo menos, uma vez por mandato, devendo necessariamente ser concluída seis meses antes do término de cada mandato. A revisão da Política poderá naturalmente ser antecipada por decisão do CA ou da CNR, nomeadamente no contexto das avaliações periódicas do CA, ou na sequência de alterações legislativas.

Durante o processo de revisão da Política, tanto a CNR como o CA podem recorrer aos recursos considerados adequados, incluindo a contratação de serviços de consultoria externa, de modo a assegurar a qualidade, objetividade e eficácia da sua atualização.

1.4. Definições

Administradores Executivos: Membros do CA que exercem funções executivas, responsáveis pela condução e direção operacional diária dos negócios do Banco, assegurando a implementação das estratégias definidas pelo CA;

Administradores Não Executivos: Membros do CA que não exercem funções executivas e que têm responsabilidades supervisão e monitorização das decisões de gestão;

Conselho de Administração (CA): Órgão de administração responsável pelo exercício de funções de gestão e fiscalização, composto por membros executivos e não executivos;

Comissão de Auditoria (CAud): Órgão de fiscalização do Banco, que integra o CA e que composto por Administradores Não Executivos, o qual é composto maioritariamente por membros independentes, incluindo o respetivo Presidente;

Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR): Comissão do CA composta por Administradores Não Executivos que tem competências em matérias de seleção, avaliação e remunerações de membros dos órgãos de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais, nos termos do seu Regimento próprio;

Comissão Executiva (CE): Órgão de administração responsável pela gestão diária do Banco, composto pelos Administradores Executivos;

Responsáveis pelas Funções de Controlo Interno: Responsáveis pela gestão das funções de Auditoria Interna, Compliance e Risco, em conformidade com as orientações da ESMA e da EBA (EBA/GL/2021/06) sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais.

Capítulo 2 – Plano de sucessão do Conselho de Administração

Para garantir a sustentabilidade a longo prazo da governação societária do Banco, além da presente Política e da Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, é mantido um Plano de Sucessão do CA, que deve ser atualizado regularmente e que é composto pelos seguintes elementos:

- i) **Matriz de competências:** Identificação das competências e características necessárias, bem como a avaliação das competências dos administradores em funções;

- ii) **Perfis de função:** Descrição detalhada das responsabilidades e funções a desempenhar por cada membro, incluindo as competências e experiência profissional desejáveis;
- iii) **Lista de potenciais candidatos à sucessão:** Documento que contém uma lista de potenciais sucessores de cada membro do órgão de administração e fiscalização, com uma identificação e avaliação sumária de competências adequadas para o exercício da função. A lista inclui candidatos internos ou externos, sendo anualmente atualizada no respeito pelas normas aplicáveis em matéria de proteção de dados pessoais. Esta lista tem carácter restrito e é acessível exclusivamente ao Presidente e Vice-Presidentes do CA, sendo arquivada pelo Secretário da Sociedade em envelope selado, garantindo a necessária confidencialidade e segurança.

Na sua elaboração devem ser seguidas as seguintes etapas:

2.1. Definição da Matriz de Competências do Conselho de Administração

A composição ideal do CA é refletida na Matriz de Competências, que consolida os requisitos de competências ou aptidões específicas, conhecimentos e experiência necessários para cada cargo do CA e das suas Comissões.

A Matriz de Competências assegura uma combinação adequada do CA, abrangendo as seguintes Comissões: Comissão Executiva (CE), Comissão de Auditoria (CAud), Comissão de Nomeações e Remunerações (CNR), Comissão de Avaliação de Riscos (CAvR) e Comissão de Governo Societário, Ética e Sustentabilidade (CGSES).

Este trabalho deve ter em consideração os estatutos e regulamentos internos do Banco, abrangendo:

- i) **Aspetos estruturais:** Tipo e número de membros do CA, estrutura e composição das diferentes comissões, número de membros independentes, duração do mandato, orientações locais de governação societária e enquadramento regulatório aplicável;
- ii) **Aspetos de adequação:** Incluem experiência prática e conhecimentos teóricos, reputação e integridade, ausência de conflitos de interesses, garantia de independência, disponibilidade para o exercício do cargo e adequação coletiva.

A identificação da composição ideal do CA é operacionalizada através do eixo vertical da Matriz, que define as características-chave a considerar, assegurando uma combinação coletiva de competências alinhadas com a presente Política.

Adicionalmente, a Matriz de Competências deve considerar os requisitos específicos das comissões estatutárias do Banco, compostas por membros não executivos, garantindo o cumprimento das normas aplicáveis e a adequação às necessidades do Banco.

Matriz de Competências (ideais) do CA e respetivas Comissões	
Responsável	Presidente do CA, com o contributo dos Vice-Presidentes e do Presidente da CNR
Aprovação	CA
Frequência	Pelo menos seis meses antes do término do mandato ou sempre que o Presidente do CA entender ou a CNR o recomendar

2.2. Definição dos Perfis dos membros do Conselho de Administração

Para cada função é definido um perfil adequado, que estabelece os requisitos desejáveis à identificação e descrição de perfis de função detalhados, incluindo o papel organizacional do cargo, as principais responsabilidades e interações, bem como a formação académica, experiência profissional e competências de gestão ou aptidões específicas necessárias.

Perfis dos membros do CA	
Responsável	Presidente do CA, com o contributo dos Vice-Presidentes e do Presidente da CNR
Aprovação	CA
Frequência	Pelo menos seis meses antes do término do mandato ou sempre que o Presidente do CA entender ou a CNR o recomendar

2.3. Análise da composição atual do Conselho de Administração

Tendo por base a Matriz de Competências e os Perfis definidos, é realizada uma avaliação da composição atual do CA.

Este processo é coordenado pela CNR, em colaboração com o Presidente do CA, assegurando que os dados são recolhidos, analisados e alinhados com os objetivos estratégicos e regulatórios do Banco neste âmbito, sendo igualmente considerados os resultados da avaliação anual da adequação do CA.

A Matriz de Competências abrange todos os membros do CA, permitindo uma visão

abrangente dos conhecimentos e da experiência relevantes a nível do Conselho.

Matriz de Competências do CA e respetivas Comissões	
Responsável	CNR, com o contributo do Presidente do CA
Aprovação	Presidente e Vice-Presidentes do CA e Presidente da CNR
Frequência	Anualmente ou quando se considere necessário

2.4. Identificação de potenciais candidatos ao Conselho de Administração

Para cada perfil ideal do CA, é elaborada uma lista de potenciais candidatos, internos e externos.

Esta lista de candidatos é estruturada e classificada com base em critérios como experiência profissional, competências de liderança, referências, disponibilidade, inexistência de conflitos de interesse e a antecipação de questões relacionadas com a adequação, nos termos da Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais.

Sempre que seja necessário identificar de um novo administrador, esta lista é considerada, não sendo, contudo, vinculativa.

A decisão final sobre a eleição do CA ou a ratificação de uma cooptação compete à Assembleia Geral, nos termos da lei e dos estatutos do Banco.

Lista de potenciais candidatos, internos ou externos, para o cargo de administrador não executivos	
Responsável	Presidente e Vice-Presidentes do CA (com exceção do CEO)
Aprovação	Presidente e Vice-Presidentes do CA
Frequência	Anualmente ou quando se considere necessário

2.5. Integração de novos membros do Conselho de Administração

Após a divulgação pública da nomeação de novos membros do CA e a conclusão do processo de não objeção por parte do BCE, no âmbito da avaliação da adequação e idoneidade dos membros ("Fit and Proper"), o Banco dá início ao processo de integração.

Neste contexto, o órgão de administração e fiscalização aprovam um plano de formação a

frequentar pelos novos membros, revisto com periodicidade adequada, sendo-lhes também disponibilizada toda a informação necessária ao efetivo cumprimento do cargo.

Este processo tem como objetivo agilizar a adaptação dos novos membros às suas funções, assegurando uma integração sólida e eficaz. Desta forma, os administradores podem desempenhar as suas responsabilidades de forma eficiente, considerando todos os riscos a que a instituição está ou poderá vir a estar exposta, com especial enfoque nos riscos emergentes, e em conformidade com os requisitos regulatórios e estratégicos do Banco.

Plano de integração individualizado para novos membros do CA	
Responsável	Presidente do CA
Aprovação	Presidente do CA
Frequência	A cada nova nomeação

Capítulo 3 – Plano de sucessão da Comissão Executiva

Todas as posições da CE estão igualmente cobertas por um Plano de Sucessão específico. Este processo envolve a atualização regular dos instrumentos e processos de gestão de talentos, garantindo uma avaliação contínua e um desenvolvimento eficaz dos membros da CE.

Desta forma, procura-se preparar os executivos para a sucessão, assegurando a continuidade da liderança e a adaptação às necessidades estratégicas do Banco.

Na sua elaboração devem ser seguidas as seguintes etapas:

3.1. Definição do âmbito organizacional

O Chief Executive Officer (CEO), com o contributo do Presidente e Vice-Presidentes do CA analisam a atual estrutura organizacional de topo, avaliando possíveis desenvolvimentos em linha com o Plano Estratégico do Banco, bem como as condições de mercado e de negócio.

Neste contexto, é igualmente assegurada a conformidade com o contexto regulatório local, incluindo, entre outros, os requisitos de diversidade.

O CEO elabora um organograma simplificado, abrangendo as posições contempladas no Plano de Sucessão, com a identificação de cada cargo, como CEO, Chief Financial Officer (CFO), Chief Risk Officer (CRO), entre outras, garantindo clareza e transparência nas

responsabilidades e nas sucessões previstas.

Identificação das posições estratégicas	
Responsável	CEO, com o contributo do Presidente e Vice-Presidentes do CA e do Presidente da CNR
Aprovação	CA
Frequência	Pelo menos seis meses antes do término do mandato, sempre que a CNR o recomendar ou no caso de ocorrerem alterações significativas na estrutura organizacional de topo

3.2.1. Resumo dos requisitos ideais para o cargo de CEO

O Presidente do CA, com o contributo dos Vice-Presidentes e do Presidente da CNR, define ou revê os requisitos para a função de CEO no Plano de Sucessão da CE, tendo como base o Plano Estratégico e as variações das condições de mercado e de negócio.

Os requisitos do perfil CEO devem refletir os objetivos estratégicos prioritários, tanto a curto como a médio prazo, que o executivo em exercício deverá abordar. Estas características ideais são, então, integradas na Matriz de Competências do CA.

Devem também ser considerados os requisitos estabelecidos pelos reguladores, nomeadamente o BCE e o Banco de Portugal, incluindo o "Guide to fit and proper assessments" do BCE, com especial atenção à diversidade da CE no seu conjunto.

Definição do perfil ideal para o cargo de CEO	
Responsável	Presidente do CA, com o contributo dos Vice-Presidentes e do Presidente da CNR
Aprovação	CA
Frequência	Pelo menos seis meses antes do término do mandato, sempre que a CNR o recomendar ou no caso de ocorrerem alterações significativas na estrutura organizacional de topo

3.2.2. Resumo dos requisitos ideais para os demais cargos da CE

O CEO, com o contributo do Presidente e Vice-Presidentes do CA, bem como do Presidente da CNR, define ou revê os requisitos para cada função no Plano de Sucessão da CE, tendo como base o Plano Estratégico e as variações das condições de mercado e de negócio

Os requisitos do perfil de cada função devem refletir os objetivos estratégicos prioritários, tanto a curto como a médio prazo, que o executivo em exercício deve endereçar. Estas características ideais são, então, integradas na Matriz de Competências do CA.

Tal como na função de CEO, devem ser considerados os requisitos estabelecidos pelos reguladores, nomeadamente o BCE e o Banco de Portugal, incluindo, o "Guide to fit and proper assessments" do BCE, com especial atenção à diversidade da CE no seu conjunto.

Definição do perfil ideal para as funções de cada cargo do Plano de Sucessão da CE, que não o CEO	
Responsável	CEO, com o contributo do Presidente e Vice-Presidentes do CA e do Presidente da CNR
Aprovação	CA
Frequência	Pelo menos seis meses antes do término do mandato, sempre que a CNR o recomendar ou no caso de ocorrerem alterações significativas na estrutura organizacional de topo

3.3. Avaliação dos membros executivos e identificação de potenciais candidatos internos

No contexto de preparação de um novo mandato, o CEO promove a avaliação de competências e desempenho dos administradores executivos, com o contributo dos Presidentes do CA e da CNR, bem como à avaliação de outros colaboradores que possam corresponder aos perfis ideais previamente definidos. Esta avaliação deve incluir, no mínimo, o seguinte: análise do desempenho, competências de liderança, potencial de gestão e "benchmarking" interno e externo.

No caso do CEO, a responsabilidade pela condução do processo cabe ao Presidente do CA, com o contributo dos Vice-Presidentes e do Presidente da CNR.

Avaliação dos membros executivos e identificação de potenciais candidatos internos para cada posição do Plano de Sucessão da CE

Responsável	CEO, com o contributo do Presidente da CNR
Aprovação	CEO, com o Presidente e Vice-Presidentes do CA e o Presidente da CNR
Frequência	Pelo menos seis meses antes do término do mandato, sempre que a CNR o recomendar ou no caso de ocorrerem alterações significativas na estrutura organizacional de topo

3.4 Identificação de potenciais candidatos externos (opcional)

Os candidatos externos são considerados quando as opções internas se revelam inadequadas ou insuficientes. Este processo pode ser iniciado com um mapeamento de mercado, identificando candidatos externos alinhados com os perfis ideais para o cargo.

É fundamental assegurar que a avaliação de potenciais candidatos, tanto internos como externos, seja conduzida de forma homogénea e consistente, assegurando a equidade e a transparência ao longo de todo o processo.

No caso do CEO, a condução do processo é da responsabilidade do Presidente do CA, com o contributo dos Vice-Presidentes e do Presidente da CNR.

Identificação de potenciais candidatos externos para determinadas posições no Plano de Sucessão da CE

Responsável	CEO, com o contributo do Presidente da CNR
Aprovação	CEO, com o Presidente e Vice-Presidentes do CA e o Presidente da CNR
Frequência	Quando necessário

3.5 Desenvolvimento de potenciais sucessores

A preparação de potenciais candidatos internos para um cargo de gestão requer a elaboração Plano de Desenvolvimento estruturado, baseado na avaliação das competências do candidato em relação ao perfil exigido para o cargo.

O Plano em apreço deve identificar as principais áreas de desenvolvimento por meio da

análise de lacunas e, simultaneamente, definir um calendário de sucessão realista, assegurando um progresso consistente e alinhado com os objetivos estratégicos do Banco.

É essencial garantir o acompanhamento regular do desenvolvimento dos candidatos internos, bem como a atualização anual do “benchmarking” e da análise das lacunas.

Quanto aos candidatos externos, o Banco pode considerar uma contratação preventiva para preparar uma futura nomeação, caso necessário para um perfil específico. Esse processo deve incluir também um Plano de Desenvolvimento focado e um acompanhamento contínuo.

No caso do CEO, a condução do processo cabe ao Presidente do CA, com o contributo dos Vice-Presidentes e do Presidente da CNR.

Planos de Desenvolvimento para potenciais sucessores de cada posição do Plano de Sucessão da CE	
Responsável	CEO, com o contributo da DRH
Aprovação	Presidente do CA, com os Vice-Presidentes e o Presidente da CNR
Frequência	Quando necessário

3.6. Integração de novos membros

Após a divulgação pública da nomeação de novos membros da CE e a conclusão dos procedimentos “Fit and Proper” junto dos reguladores, o Banco dá início a um processo de integração.

Neste contexto, o CA aprova um plano de formação a frequentar pelos novos membros, revisto com periodicidade adequada, sendo-lhes também disponibilizada toda a informação necessária ao efetivo cumprimento do cargo.

Este processo tem como objetivo agilizar a adaptação dos novos membros às suas funções, assegurado uma integração sólida e eficaz para que desempenhem as suas responsabilidades de forma eficiente, considerando todos os riscos a que a instituição está ou poderá vir a estar exposta, com especial enfoque nos riscos emergentes, e em conformidade com os requisitos regulatórios e estratégicos do Banco.

Plano de integração individualizado para novos membros da CE

Responsável	CEO, com o contributo da CNR
Aprovação	Presidente do CA, com os Vice-Presidentes e o Presidente da CNR
Frequência	A cada nova nomeação

Capítulo 4 – Plano de sucessão dos titulares de funções essenciais e membros dos órgãos de administração e fiscalização de subsidiárias financeiras do Grupo com vínculo ao Banco

A Política de Sucessão abrange os responsáveis pelas segundas e terceiras linhas de defesa, com especial foco nos responsáveis pelas Funções de Controlo Interno, isto é, dos responsáveis pela Auditoria Interna, pelo Compliance e pelo Risco, sendo mantido um Plano de Sucessão atualizado regularmente para essas funções.

Adicionalmente, o Banco implementa, de forma estruturada, um Plano de Sucessão para outros titulares de funções essenciais que desempenham funções estratégicas para a organização, bem como dos membros dos órgãos de administração e fiscalização de subsidiárias financeiras do Grupo com vínculo ao Banco, garantindo a continuidade da liderança e a sustentabilidade organizacional.

Com o apoio da Direção de Recursos Humanos, este processo assegura a atualização contínua dos instrumentos de gestão de talento, promovendo avaliações rigorosas e práticas de desenvolvimento eficazes, de forma a identificar, desenvolver e reter talento essencial.

Dadas as especificidades das Funções de Controlo Interno, foram definidos procedimentos específicos para cada uma dessas funções:

4.1. Resumo dos requisitos ideais para as funções dos responsáveis pelas Funções de Controlo Interno

O perfil e os requisitos para as funções de responsáveis pela Auditoria Interna, pelo Compliance e pelo Risco são revistos regularmente, considerando o plano estratégico e as variações das condições de mercado e de negócio.

A Direção de Recursos Humanos é responsável por manter uma versão atualizada do perfil ideal para a função, cujas características devem incluir:

- i) **Função organizativa:** descrição das responsabilidades, âmbito de atuação no negócio e indicadores-chave de desempenho (KPIs);
- ii) **Conhecimentos e experiência:** competências técnicas e experiência necessárias ou desejáveis para o desempenho eficaz da função;
- iii) **Competências de gestão:** síntese das competências essenciais para o exercício da função.

Adicionalmente, devem ser observados os requisitos estabelecidos pelos reguladores, nomeadamente o BCE e o Banco de Portugal, incluindo as orientações previstas no "Guide to fit and proper assessments" do BCE.

Definição do perfil ideal para a função de Responsável de Auditoria Interna

Responsável	Presidente do CA e da CAud
Aprovação	Presidente do CA e da CAud
Frequência	Sempre que os Presidentes do CA, da CNR ou da CAud o recomendarem, ou no caso de alterações significativas na estrutura organizacional de topo

Definição do perfil ideal para a função de Responsável de Compliance

Responsável	CEO e CRO
Aprovação	CEO e CRO
Frequência	Sempre que o CEO e o membro da CE com responsabilidade especial no Compliance Office o recomendarem, ou no caso de alterações significativas na estrutura organizacional de topo

Definição do perfil ideal para a função de Responsável de Risco

Responsável	CEO e CRO
Aprovação	CEO e CRO
Frequência	Sempre que o CEO e o membro da CE com responsabilidade especial no Risk Office o recomendarem, ou no caso de alterações significativas

	na estrutura organizacional de topo
--	-------------------------------------

4.2. Avaliação dos titulares responsáveis pela Auditoria Interna, do Compliance e do Risco

O Banco realiza regularmente avaliações dos gestores internos que se possam alinhar com os perfis ideais previamente definidos para as funções de responsáveis pela Auditoria Interna, do Compliance e do Risco.

Estas avaliações devem incluir, pelo menos, uma análise do desempenho, das competências de liderança, do potencial de gestão e um “benchmarking” interno ou externo.

Candidatos externos são considerados quando as opções internas se revelam inadequadas ou insuficientes. A existir, este processo pode iniciar-se com a realização de um mapeamento de mercado (com possível apoio externo), identificando candidatos externos que estejam alinhados com os perfis ideais para as funções.

É essencial assegurar que a avaliação de candidatos internos e externos seja conduzida de forma uniforme e consistente.

A DRH, em articulação com a Comissão Executiva, assegura a elaboração e atualização anual de uma lista nominativa de todos os titulares de funções essenciais do Grupo, incluindo os responsáveis pelas Funções de Controlo Interno.

Esta lista deverá ser submetida ao Secretariado da Sociedade do BCP, acompanhada da respetiva fundamentação, e partilhada com as autoridades competentes, sempre que requerido. Sempre que ocorram alterações relevantes na composição desta lista, estas devem ser justificadas e formalmente comunicadas antes da sua aprovação.

Avaliação dos titulares e identificação de potenciais candidatos internos para o cargo de Responsável de Auditoria Interna	
Responsável	Presidente do CA, com o contributo do Presidente da CAud
Aprovação	Presidente do CA e Presidente da CAud
Frequência	Sempre que os Presidentes do CA, da CNR ou da CAud o recomendarem, ou no caso de alterações significativas na estrutura organizacional de topo

Avaliação dos titulares e identificação de potenciais candidatos internos para o cargo de Responsável de Compliance

Responsável	Presidente da CAud e CEO, com o contributo do membro da CE com responsabilidade especial no Compliance Office
Aprovação	Presidente da CAud e CEO
Frequência	Sempre que o CEO, o membro da CE com responsabilidade especial no Compliance Office ou os Presidentes da CNR ou da CAud o recomendarem, ou no caso de alterações significativas na estrutura organizacional de topo

Avaliação dos membros executivos e identificação de potenciais candidatos internos para a função de Responsável de Risco

Responsável	Presidentes da CAud e da CAVR e CEO, com o contributo do Responsável do Risk Office
Aprovação	Presidentes da CAud, CAVR e CEO
Frequência	Sempre que o CEO, o membro da CE com responsabilidade especial no Risk Office ou os Presidentes da CNR, da CAud ou da CAVR o recomendarem, ou no caso de alterações significativas na estrutura organizacional de topo

4.3. Preparação de potenciais sucessores internos

A preparação de candidatos internos para cargos de gestão exige um Plano de Desenvolvimento estruturado e direcionado, baseado na avaliação das competências dos candidatos face ao perfil esperado para as funções. Este plano deve identificar as áreas prioritárias de desenvolvimento através de uma análise de lacunas e estabelecer um calendário de sucessão exequível, garantindo um progresso consistente e alinhado com os objetivos do Banco. É fundamental assegurar o acompanhamento regular do desenvolvimento dos candidatos internos, complementado por uma atualização anual do “benchmarking” e da análise das lacunas, elaborada pela DRH e submetido ao Presidente do CA, no caso da Auditoria, e ao CEO nos casos do Compliance e do Risco.

No caso de candidatos externos, o Banco poderá optar por uma contratação preventiva, com vista à preparação de futuras nomeações destinadas a perfis específicos. Este processo deverá igualmente incluir um Plano de Desenvolvimento detalhado e um

acompanhamento contínuo.

Planos de Desenvolvimento para potenciais sucessores internos para a posição de Responsável de Auditoria Interna	
Responsável	Presidente do CA, com o contributo da DRH
Aprovação	Presidente do CA e Presidente da CAud
Frequência	Quando necessário

Planos de desenvolvimento para potenciais sucessores internos para a função de Responsável de Compliance	
Responsável	CEO e CRO
Aprovação	CEO e CRO
Frequência	Quando necessário

Planos de Desenvolvimento para potenciais sucessores internos para a função de Responsável de Risco	
Responsável	CEO e CRO
Aprovação	CEO e CRO
Frequência	Quando necessário

4.4. Integração dos responsáveis pelas Funções de Controlo Interno

Após a divulgação pública da nomeação dos responsáveis de Auditoria Interna, Compliance e Risco, e a conclusão dos procedimentos “Fit and Proper” junto dos reguladores, o Banco dá início a um processo de integração acelerada. Este processo tem como objetivo agilizar a adaptação do novo Responsável às suas funções, garantindo uma integração sólida e eficaz, de modo que possa desempenhar as suas responsabilidades de forma eficiente e em conformidade com os requisitos regulatórios e estratégicos do Banco.

Plano de integração individualizado para o Responsável de Auditoria Interna

Responsável	Presidente do CA, com o contributo da DRH
Aprovação	Presidente do CA e Presidente da CAud
Frequência	A cada nova nomeação

Plano de integração individualizado para o Responsável de Compliance

Responsável	CEO, CRO e DRH
Aprovação	CEO e CRO
Frequência	A cada nova nomeação

Plano de integração individualizado para o Responsável de Risco

Responsável	CEO, CRO e da DRH
Aprovação	CEO e CRO
Frequência	A cada nova nomeação

Data de aprovação: 30 de abril de 2025

Órgão de aprovação: Conselho de Administração

Principais alterações: Alterações resultantes da revisão anual do documento, incluindo a alteração do nome de “Plano de Sucessão” para “Política de Sucessão”, bem como uma simplificação geral do seu conteúdo.