



Política de Seleção e Avaliação dos Órgãos de Administração e Fiscalização do Novo Banco e titulares de funções essenciais

Índice

I.	Enquadramento Legal e Regulamentar	3
II.	Âmbito	4
III.	Princípios e objetivos gerais	4
IV.	Responsabilidade pela avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de funções essenciais	5
V.	Requisitos de adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de funções essenciais	7
VI.	Procedimentos para a seleção e avaliação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (individuais e coletivos; iniciais e sucessivos)	12
VII.	Procedimentos para a avaliação individual dos Titulares das funções essenciais	14
VIII.	Programas de integração e formação para os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e, com as devidas adaptações, para os Titulares de funções essenciais	15
IX.	Prevenção, comunicação e gestão de conflitos de interesses	15
X.	Revisão da Política de Seleção e Avaliação dos Órgãos de Administração e Fiscalização do novobanco e Titulares de funções essenciais	16
XI.	Aprovação, entrada em vigor e alterações	16
XII.	Publicação	16

I. Enquadramento Legal e Regulamentar

A presente Política de Seleção e Avaliação do Novo Banco, S.A. ("novobanco" ou "Banco") dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de funções essenciais ("Política") visa dar cumprimento ao disposto nos artigos 30.º-A, n.º 2 e 33.º-A, n.º 3 do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF") e no artigo 5.º, n.º 4, alínea b) do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal e assegurar que o novobanco, enquanto instituição de crédito significativa nos termos do enquadramento legal e regulatório vigente, adota as normas e os princípios nacionais e europeus aplicáveis relativos à governação interna das instituições financeiras.

A Política foi elaborada tendo em conta o enquadramento legal e regulamentar aplicável, incluindo:

- i) O RGICSF;
- ii) Diretrizes conjuntas da ESMA (*European Securities and Markets Authority*) e da EBA (*European Banking Authority*) sobre a avaliação da adequação dos membros do Órgão de Administração e dos Titulares de funções essenciais, ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE e da Diretiva 2014/65/UE (EBA/GL/2021/06).
- iii) Diretrizes conjuntas da ESMA (*European Securities and Markets Authority*) e da EBA (*European Banking Authority*) sobre governo interno (EBA/GL/2021/05);
- iv) O disposto na Carta Circular n.º 002/2015/DSP do Banco de Portugal, de 2 de março de 2015;
- v) O disposto na Carta Circular n.º CC/2018/00000018 do Banco de Portugal, de 15 de março de 2018;
- vi) O disposto na Carta-Circular n.º CC/2021/00000058 do Banco de Portugal, de 10 de dezembro de 2021;
- vii) A Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal;
- viii) A Instrução n.º 7/2021 do Banco de Portugal;
- ix) O Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, de 15 de julho de 2020;
- x) O Aviso n.º 1/2022 do Banco de Portugal, de 5 de agosto de 2022;
- xi) Orientações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários ("CMVM") sobre a avaliação da adequação para o exercício de funções reguladas e de titulares de participações qualificadas, de 16 de janeiro de 2023;
- xii) O guia do Banco Central Europeu relativo a Avaliações de Competência e Idoneidade, "*Guide to Fit and Proper Assessments*", atualizado em dezembro de 2021;
- xiii) O Código das Sociedades Comerciais;
- xiv) O Código dos Valores Mobiliários.

A Política pretende garantir que os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Titulares de funções essenciais do novobanco e das suas subsidiárias financeiras são adequados para o desempenho das suas funções, no momento em que são nomeados, e também durante os seus mandatos.

Para os efeitos da presente Política, as subsidiárias financeiras são as seguintes: BEST – Banco Electrónico de Serviço Total, S.A., Novo Banco dos Açores, S.A., GNB Fundos Mobiliários -

Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A., GNB Real Estate - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A., GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A., GNB – Gestão de Ativos, SGPS, S.A. e GNB Gestão de Patrimónios – Empresa de Investimento S.A.

Neste contexto, a adequação refere-se à capacidade para garantir uma gestão sã e prudente das instituições financeiras, tendo em conta a salvaguarda do sistema financeiro e os interesses dos seus clientes, depositantes, investidores, credores e todas as partes interessadas.

II. Âmbito

A presente Política aplica-se aos titulares dos seguintes cargos no novobanco e nas suas subsidiárias financeiras, conforme aplicável:

- a) Membros do Conselho Geral e de Supervisão;
- b) Membros do Conselho de Administração Executivo;
- c) Titulares de funções essenciais; e
- d) Diretores Gerais das sucursais .

Para efeitos desta Política, os “**Titulares de funções essenciais**” são:

- a) Responsáveis pelas funções de controlo: Risco, Auditoria Interna e Compliance;
- b) Diretores Gerais das sucursais do novobanco;
- c) Responsável de Tesouraria e ALM;
- d) Responsável de Marketing de retalho e empresas;
- e) Titulares de outras funções ou cargos que sejam nomeados como *Titulares de funções essenciais* pelo Conselho de Administração Executivo;
- f) Titulares de outras funções ou cargos que venham, no futuro, a ser designados como "Chave" ou "Essenciais" pelo Banco de Portugal ou pelo Banco Central Europeu.

As subsidiárias financeiras do novobanco, devem adotar e implementar políticas de seleção e de avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de funções essenciais com base nos mesmos princípios e objetivos da presente Política, conforme aplicável. Não obstante o acima disposto, e sem prejuízo das responsabilidades e competências dos órgãos sociais e comissões relevantes de tais subsidiárias, o Comité de Nomeações do novobanco apoia o Conselho Geral e de Supervisão na supervisão do Conselho de Administração Executivo na implementação e cumprimento das políticas de nomeação das subsidiárias financeiras para que as mesmas sejam consistentes e alinhadas com as do novobanco.

III. Princípios e objetivos gerais

A adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização às funções que desempenham é determinante para uma gestão sã e prudente das instituições de crédito,

contribuindo para o bom funcionamento do sistema financeiro e para a satisfação das legítimas expectativas dos clientes, depositantes, investidores, credores e todas as partes interessadas.

A adequação dos Titulares das funções essenciais, enquanto colaboradores cujas atividades têm uma influência significativa sobre a gestão do Banco, é um fator importante para a sua gestão sã e prudente, reforçando os mecanismos internos de governação existentes e contribuindo para reduzir os custos associados às ocorrências de falhas com impacto financeiro ou risco material de reputação.

A avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de funções essenciais no novobanco tem como objetivo assegurar que os membros supracitados reúnem os requisitos necessários de adequação ("competência e idoneidade"), experiência profissional, independência e disponibilidade, e terão em conta a natureza, dimensão e complexidade da atividade do novobanco, bem como as responsabilidades associadas às tarefas específicas que serão realizadas.

Adicionalmente, a referida avaliação da adequação deve ter em conta as características individuais dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, bem como salvaguardar as condições necessárias ao funcionamento destes Órgãos enquanto estruturas colegiais, nomeadamente:

- i) Diversidade de qualificações, conhecimentos, competências e experiência adequados;
- ii) Independência e membros independentes;
- iii) Disponibilidade suficiente; e
- iv) Promoção da diversidade e do equilíbrio na representatividade de género.

A fim de assegurar a estabilidade e a continuidade da gestão, o novobanco implementará também uma Política de Sucessão dos membros dos seus Órgãos de Administração e de Fiscalização, assim como dos Titulares de funções essenciais.

IV. Responsabilidade pela avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de funções essenciais

a) Competência para avaliar a adequação dos membros do Conselho Geral e de Supervisão e dos Membros do Conselho de Administração Executivo

O órgão interno responsável por avaliar a adequação é o Comité de Nomeações do Conselho Geral e de Supervisão ("Comité de Nomeações"). Este Comité é responsável por:

- a) identificar e recomendar candidatos para ocupar um cargo no Conselho de Administração Executivo e no Conselho Geral e de Supervisão e elaborar recomendações ou propostas para o efeito, e aprovar as propostas do Conselho de Administração Executivo relativas à nomeação para qualquer cargo de Titular de funções essenciais, em conformidade com esta Política;
- b) em ligação com a tarefa supramencionada na alínea a), identificar o candidato que será considerado para eleição de CEO ("Chief Executive Officer") do Conselho de Administração Executivo;

- c) estabelecer um objetivo para promover a representação do gênero sub-representado no Conselho de Administração Executivo e no Conselho Geral e de Supervisão do Banco, bem como uma estratégia para alcançar este objetivo;
- d) avaliar regularmente, e pelo menos anualmente, a estrutura, dimensão, composição e desempenho do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão do Banco, e efetuar recomendações a este respeito ao Conselho Geral e de Supervisão ou ao Conselho de Administração Executivo, conforme o caso. O Comitê deve avaliar e dar o seu parecer ao Conselho Geral e de Supervisão para que este se pronuncie e dê a sua aprovação prévia relativamente a quaisquer alterações prospectivas que o Conselho de Administração Executivo decida realizar na estrutura organizacional, responsabilidades individuais e funções dos membros do Conselho de Administração Executivo e avaliar e ser informado oportunamente de quaisquer alterações prospectivas nas linhas de reporte da administração de topo, devendo ter em conta a necessidade de assegurar que o processo de tomada de decisões nesse órgão não é dominado por qualquer pessoa ou pequeno grupo de pessoas de uma forma que seja prejudicial aos interesses do Banco no seu todo;
- e) avaliar regularmente, e pelo menos anualmente, a adequação (competência e idoneidade) de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão, bem como a adequação coletiva de tais órgãos, e comunicar-lhes os resultados em conformidade;
- f) avaliar regularmente a adequação (competência e idoneidade) dos Titulares de funções essenciais;
- g) selecionar, nomear e estabelecer diretrizes gerais para a atividade do *Fit and Proper Officer*, incluindo no que respeita ao desempenho de funções ao nível do Grupo novobanco.

Os membros do Comitê de Nomeações devem possuir, individual e coletivamente, as competências, experiência e as qualificações profissionais adequadas para o desempenho das suas funções, tal como decorre do Regulamento do Comitê de Nomeações, não poderão fazer parte do Conselho de Administração Executivo e devem cumprir os requisitos de independência aplicáveis à composição deste Comitê.

O Comitê de Nomeações tem o direito de obter, através do seu Presidente, as informações necessárias ao desempenho das suas funções a partir de qualquer membro dos Órgãos Sociais do Banco e dos diretores do Banco que reportem diretamente ao Conselho de Administração Executivo.

b) Fit and Proper Officer

O Comitê de Nomeações deve nomear o *Fit and Proper Officer* e conferir-lhe todos os poderes necessários para que efetue a preparação da avaliação de competência e idoneidade, incluindo as funções administrativas relacionadas com as tarefas de avaliação de competência e idoneidade adequadas, quer ao nível dos membros dos órgãos sociais e Titulares de funções essenciais do novobanco, quer ao nível das subsidiárias financeiras, a fim de garantir o pleno alinhamento e conformidade com as regras aplicáveis.

O *Fit and Proper Officer* deverá ser um diretor de primeira linha do Banco, mas não um membro do Conselho de Administração Executivo, e deve ser nomeado para o mesmo mandato do Comitê de Nomeações.

O *Fit and Proper Officer* deve dispor de todos os meios (internos e externos) para o desempenho das suas funções.

c) Competência para nomear e avaliar a adequação dos Titulares de funções essenciais

A aprovação dos candidatos que serão nomeados Titulares de funções essenciais é da responsabilidade do Conselho de Administração Executivo, no seguimento da avaliação e recomendação do Departamento de Capital Humano elaborada de acordo com a presente Política.

A referida recomendação será incluída numa proposta elaborada para esse fim e enviada ao Conselho de Administração Executivo para aprovação final. O Conselho de Administração Executivo ou o Departamento de Capital Humano pode solicitar o parecer prévio do Comité de Nomeações para este efeito.

V. Requisitos de adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de funções essenciais

De acordo com o guia do Banco Central Europeu relativo a Avaliações de Competência e Idoneidade, “*Guide to Fit and Proper Assessments*”, de dezembro de 2021, a adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de funções essenciais (conforme aplicável) é avaliada considerando cinco critérios: (i) **experiência**; (ii) **reputação**; (iii) **conflitos de interesses e independência**; (iv) **disponibilidade** suficiente; e (v) **adequação coletiva**.

Estes critérios são descritos de forma genérica nos parágrafos seguintes.

(i) Experiência:

Os membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo e os Titulares de funções essenciais devem demonstrar que possuem as competências e qualificações necessárias para cumprir as suas obrigações. Essas competências e qualificações deverão ter sido adquiridas através de habilitações académicas ou formação especializada adequada ao cargo e através de experiência profissional em termos de duração e nível de responsabilidades em linha com as características, complexidade e dimensão do novobanco, bem como com os riscos associados à atividade desenvolvida pelo mesmo.

Será também avaliada uma compreensão atualizada das suas respetivas funções e responsabilidades, bem como uma compreensão das áreas pelas quais um membro individual não é responsável de forma direta, mas sim coletiva.

Formação e experiência anteriores devem ser consideradas suficientes para que os titulares desses cargos compreendam as operações e atividades do novobanco, avaliem os riscos aos quais este está exposto e analisem de forma crítica as decisões tomadas.

Em particular, os membros do Conselho Geral e de Supervisão devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam realizar uma avaliação crítica e um controlo eficaz das decisões tomadas pelo Conselho de Administração Executivo, bem como supervisionar a função deste Órgão.

A avaliação de tal requisito não deverá limitar-se ao grau académico ou às funções desempenhadas anteriormente numa instituição de crédito ou noutra empresa. Deve antes ser alargada à experiência prática do membro em cargos anteriores, tendo em conta a natureza, a dimensão e a complexidade das atividades do novobanco, bem como o cargo a desempenhar.

Assim, ao avaliar a experiência de um membro do Conselho Geral e de Supervisão ou do Conselho de Administração Executivo, deverá dar-se especial atenção à experiência teórica de base nas seguintes áreas:

- Mercados Bancários e Financeiros;
- Enquadramento regulamentar e requisitos legais;
- Planeamento estratégico, entendimento da estratégia comercial e do plano de negócios de uma instituição de crédito, bem como dos respetivos requisitos de implementação;
- Gestão de risco (identificar, avaliar, acompanhar, controlar e mitigar os principais tipos de risco de uma instituição de crédito) incluindo a experiência diretamente relacionada com as responsabilidades do membro;
- Contabilidade e auditoria;
- Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e Modelo de Governança apropriado;
- Interpretação das informações financeiras de uma instituição de crédito, identificação de questões-chave com base nessas informações, e controlos e medidas apropriados.

Os membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo deverão também ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão durante um período suficientemente longo e que deve ser avaliada com particular incidência nos seguintes aspetos:

- A duração da experiência profissional anterior;
- A natureza e complexidade da atividade da empresa na qual o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizativa;
- O âmbito das competências, poderes de decisão e responsabilidades;
- O conhecimento técnico adquirido no exercício do cargo anterior no que respeita à atividade de uma instituição de crédito e à evidência de um entendimento claro dos riscos aos quais estão expostas as instituições de crédito.

A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, sendo particularmente considerados o nível e o perfil dos cursos académicos e a sua relação com a área bancária e financeira ou outras áreas relevantes, tendo em conta que, em geral, os cursos na área da banca, finanças, economia, direito, administração, regulação financeira, engenharia, informação, e tecnologia e métodos quantitativos estão relacionados com serviços bancários e financeiros.

No que respeita ao Conselho Geral e de Supervisão, os seus membros devem possuir uma experiência anterior relevante em cargos de gestão de topo em instituições de crédito ou empresas de dimensão significativa.

(ii) Reputação:

Ao avaliar os critérios de Reputação, será considerada a forma como a pessoa exerce a profissão, particularmente a sua capacidade de tomar decisões de forma ponderada e prudente, de cumprir as suas obrigações a tempo e de ter um comportamento compatível com a preservação da confiança do mercado, tendo em conta todas as circunstâncias em que a conduta profissional poderá ser avaliada para as obrigações em causa.

A adequação será avaliada com base em critérios objetivos, recolhendo-se, tanto quanto possível, informações completas sobre as funções anteriores da pessoa, as características mais marcantes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.

Nesta avaliação serão consideradas, pelo menos, as seguintes situações, dependendo a sua ponderação da respetiva gravidade:

- Provas de que o membro do Conselho Geral e de Supervisão ou do Conselho de Administração Executivo não agiu de forma transparente ou cooperativa nas suas relações com quaisquer autoridades de supervisão e regulação nacionais ou estrangeiras;
- A recusa, a revogação, o cancelamento ou a cessação de registo, autorização, admissão ou licença para fazer parte de uma atividade comercial ou profissional, por uma autoridade de supervisão, um órgão profissional ou que tenha funções semelhantes, ou a exoneração do exercício de um cargo por uma entidade pública;
- A proibição, por parte de uma autoridade judicial ou de supervisão ou de um Órgão profissional com funções semelhantes, para agir enquanto administrador ou diretor de uma sociedade civil ou comercial;
- O registo de estado de incumprimento na Central de Responsabilidades de Crédito do Banco de Portugal ou quaisquer outros registos de natureza semelhante elaborados pela autoridade competente;
- Insolvência pessoal, independentemente da qualificação;
- Ações cíveis, processos administrativos ou penais, bem como quaisquer outras circunstâncias que possam ter um impacto significativo na situação financeira da pessoa.

Em geral, considera-se que os membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo são idóneos, honestos e íntegros, a menos que existam fundadas informações ou indicações em contrário ou quaisquer fundados motivos de dúvida.

(iii) Conflitos de interesses e independência

O requisito de independência tem como finalidade prevenir o risco de sujeição dos membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo e dos Titulares de funções essenciais à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o desempenho das suas obrigações de forma isenta.

A independência é necessária para cada membro, independentemente de este ser ou não considerado “independente”, de acordo com a secção abaixo, uma vez que, no exercício das suas obrigações e responsabilidades, todos os membros dos Órgãos de Administração e Sociais devem envolver-se ativamente nas suas funções e ser capazes de tomar as suas próprias decisões e formar os seus próprios julgamentos de modo adequado, objetivo e independente.

Ao avaliar a independência são consideradas todas as situações que possam afetar a independência da pessoa em causa, em particular:

- Os cargos que a pessoa em causa detém, ou deteve, no novobanco ou no Grupo novobanco ou numa outra instituição financeira;
- A existência de relações de parentesco ou de natureza análoga, bem como relações profissionais ou económicas que a pessoa em causa tenha com outro membro de qualquer Órgão estatutário do novobanco ou de entidades do Grupo.
- Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que a pessoa mantenha com pessoa que detenha participação qualificada no novobanco ou em entidades do Grupo.

De acordo com as regras de incompatibilidades estabelecidas por lei para os membros do Conselho Geral e de Supervisão, **não devem** ser eleitos ou designados como membros do Conselho Geral e de Supervisão:

- a) aqueles que usufruem de benefícios particulares relacionados com o Banco;
- b) aqueles que exercem funções de administração dentro do Banco;
- c) membros dos Órgãos sociais de uma empresa que se encontrem numa relação de controlo ou de grupo em relação à empresa sob supervisão;
- d) um parceiro numa parceria que se encontre numa relação de controlo em relação à empresa supervisionada;
- e) aqueles que, direta ou indiretamente, prestam serviços ou estabelecem uma relação de negócios significativa com a empresa supervisionada ou uma empresa numa relação de controlo ou de grupo em relação à empresa sob supervisão;
- f) aqueles que exercem funções numa empresa concorrente e que agem em representação ou em nome, ou que se encontram de alguma forma vinculados pelos interesses, da empresa concorrente;
- g) os cônjuges, familiares e ascendentes diretos, até e incluindo o 3.º grau na linha colateral de pessoas impedidas, nos termos das alíneas a), b), c), d) e f), bem como os cônjuges de pessoas afetadas pelos termos da alínea e);
- h) aqueles que exercem funções de administração ou supervisão em cinco empresas, com exceção das sociedades de advogados, sociedades de revisão oficial de contas e revisores oficiais de contas;
- i) os revisores oficiais de contas em relação aos quais existem outras incompatibilidades previstas na respetiva legislação;
- j) aqueles que se encontram interditos, incapacitados, insolventes, em falência e condenados a penas que envolvam a proibição, ainda que temporária, do exercício de funções públicas.
- k) a nomeação expira no caso de se verificarem alguns dos motivos indicados no parágrafo anterior.

Ao avaliar a existência de conflitos de interesses, o Banco deve identificar conflitos de interesses efetivos ou potenciais de acordo com a sua política interna de conflitos de interesses, e avaliar a sua relevância.

(iv) Disponibilidade

Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Titulares de funções essenciais devem dedicar o tempo adequado a executar as suas funções no pleno exercício dos poderes conferidos no compromisso, de acordo com a dimensão do Banco e a complexidade da sua atividade. Além disso, considerando que o Banco é uma instituição significativa, esta apreciação deve também incluir uma avaliação para assegurar que é cumprida a limitação do número máximo de cargos.

Se e quando algum membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização ou Titular de funções essenciais pretender acumular, com um cargo no Banco, ou outros cargos de administração ou fiscalização noutras entidades, o mesmo deve notificar e requerer a aprovação prévia do Comité de Nomeações, apresentando uma estimativa anual das horas semanais que pretende dedicar ao exercício das funções propostas, e indicar detalhadamente os motivos pelos quais considera que continuará a manter a disponibilidade adequada para as funções assumidas no novobanco.

(v) Adequação coletiva

Na avaliação coletiva dos Órgãos de Administração e Fiscalização deve verificar-se se a composição destes órgãos reúne, em termos coletivos, a diversidade de qualificações, competências e experiências profissionais e a suficiente disponibilidade para cumprir as respetivas funções em todas as áreas de desempenho relevantes.

Os Órgãos de Administração e Fiscalização devem integrar, em termos coletivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática em áreas relevantes para o exercício das respetivas funções nas instituições financeiras, desde que todas as áreas de conhecimento necessárias à atividade de negócios do Banco sejam abrangidas coletivamente, podendo incluir: banca, finanças, economia, gestão, direito, administração, regulação financeira, engenharia, tecnologia, conhecimentos e experiência no domínio dos riscos climáticos e ambientais, políticas remuneratórias e métodos quantitativos.

O Conselho Geral e de Supervisão deve ter sempre uma maioria de membros independentes, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais, devendo esses membros possuir o grau académico adequado e elevada competência e conhecimentos nas áreas de finanças, contabilidade e auditoria ou conhecimentos operacionais no setor bancário. O Conselho Geral e de Supervisão deve ter competências de gestão suficientes para organizar eficazmente as suas tarefas e ser capaz de compreender e desafiar as práticas de gestão aplicadas e as decisões tomadas.

Em relação à diversidade, é reconhecida a importância de ter um conjunto diversificado de membros, a fim de alcançar uma variedade de opiniões e experiências e de facilitar opiniões independentes e a tomada de decisões sólidas no seio do órgão de administração. Para avaliar tais critérios, devem ser tidos em conta os seguintes aspetos de diversidade: antecedentes académicos e profissionais, género, idade e proveniência geográfica.

No que diz respeito à diversidade de género, a seleção dos candidatos a membros dos órgãos de administração e fiscalização deverá ter em conta os objetivos de diversidade de género, para além de outras competências em matéria de diversidade, visando ter, pelo menos, 20% do género sub-representado na próxima renovação do mandato dos órgãos sociais. A fim de alcançar este objetivo

no prazo estabelecido, o Banco concebeu iniciativas específicas para promover a diversidade de género no seio do Banco.

VI. Procedimentos para a seleção e avaliação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (individuais e coletivos; iniciais e sucessivos)

a) Avaliação inicial:

a.1.) Responsabilidade pela avaliação

A avaliação inicial da adequação individual dos **membros do Conselho Geral e de Supervisão** pelo Comité de Nomeações deve preceder a sua seleção e apresentação à Assembleia Geral, que nomeará os candidatos para essas funções.

O Comité de Nomeações desenvolve proativamente os melhores esforços para identificar novos membros para os Órgãos de Administração e Fiscalização, bem como o de preparar, num prazo adequado, o respetivo processo de nomeação, sem prejuízo da competência da Assembleia Geral nesta matéria.

A avaliação inicial da adequação individual dos **membros do Conselho de Administração Executivo** pelo Comité de Nomeações deve preceder a sua seleção e apresentação ao Conselho Geral e de Supervisão, que nomeará os candidatos para essas funções.

O *Fit and Proper Officer* deve recolher todas as informações relevantes e preparar uma proposta de avaliação dos membros dos órgãos sociais para submeter ao **Comité de Nomeações**.

Para além da avaliação individual, o Comité de Nomeações procede também a uma **avaliação coletiva da adequação**, a fim de assegurar que os órgãos de administração e fiscalização têm as competências adequadas para gerir e supervisionar o Banco de forma eficaz. Esta avaliação também deve ser incluída no relatório de avaliação a ser preparado pelo *Fit and Proper Officer*.

a.2.) Procedimentos de avaliação inicial

Uma vez identificado um candidato a membro de um Órgão de Administração ou Fiscalização, o ***Fit and Proper Officer*** promove a recolha de uma declaração escrita com as informações necessárias e relevantes para a avaliação inicial da respetiva adequação, incluindo, no mínimo, as informações exigidas no âmbito do processo de autorização do Banco de Portugal, regulamentado pela Instrução n.º 23/2018 e pela Instrução n.º 7/2021 do Banco de Portugal.

O relatório da avaliação inicial da adequação, elaborado e apresentado pelo ***Fit and Proper Officer*** nos termos dos parágrafos anteriores, deve conter necessariamente, pelo menos, a análise autónoma e fundamentada dos “Requisitos de adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão” (tal como descrito no capítulo 5 da Política): i) experiência; (ii) reputação; (iii) conflitos de interesse e independência; (iv) disponibilidade; e (v) adequação coletiva (“Relatório de Avaliação Inicial”).

As informações consideradas relevantes para a avaliação inicial da adequação do candidato devem ser acompanhadas dos documentos comprovativos considerados necessários.

O Relatório de Avaliação Inicial deve ser disponibilizado à Assembleia Geral no contexto da informação preparatória, devendo este relatório acompanhar igualmente o pedido de autorização a enviar ao Banco de Portugal.

b) Avaliação sucessiva:

Uma avaliação contínua da adequação individual ou coletiva dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização deve centrar-se na confirmação de que o membro individual ou os membros continuam a ser adequados, tendo em conta o desempenho individual ou coletivo e a situação ou evento relevantes que levaram a uma reavaliação, bem como o respetivo impacto sobre a adequação real ou necessária.

A avaliação sucessiva da adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização é da responsabilidade do Comité de Nomeações, com o apoio do *Fit and Proper Officer*, e deve ser realizada:

- Anualmente; e
- Sempre que novos factos ou acontecimentos determinem a necessidade de uma reavaliação da adequação, sendo os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização obrigados a informar de imediato o Banco de qualquer facto superveniente que altere ou possa alterar o conteúdo das informações prestadas ou a sua avaliação de aptidão individual.

A avaliação sucessiva da adequação coletiva dos Órgãos de Administração e Fiscalização é também da responsabilidade do Comité de Nomeações, com o apoio do *Fit and Proper Officer*, e terá lugar anualmente ou quando a adequação coletiva possa ser afetada por novos factos ou acontecimentos relacionados com um ou mais membros dos órgãos.

O Comité de Nomeações elabora um Relatório de Avaliação Anual com a avaliação individual e coletiva dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, que deve incluir pelo menos uma análise fundamentada dos pontos seguintes:

- **Avaliação Individual sucessiva:**
 - Apresentação resumida dos elementos incluídos no Relatório de Avaliação Individual;
 - Descrição das alterações entretanto ocorridas em relação aos elementos incluídos no Relatório de Avaliação Individual;
 - Disponibilidade para o desempenho de funções, em termos individuais;
 - Cumprimento dos objetivos anuais de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- **Avaliação coletiva sucessiva:**
 - Estrutura, dimensão, composição e desempenho dos Órgãos de Administração e Fiscalização;
 - Adequação de competências, conhecimentos e experiência, tendo em conta a atividade do Banco;
 - Disponibilidade para o desempenho de funções, em termos coletivos;

- Cumprimento da diversidade e equilíbrio de género;
- Cumprimento dos objetivos anuais de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- A descrição das alterações individuais ou coletivas ocorridas supervenientemente é aplicável em relação aos elementos incluídos no capítulo de adequação coletiva do Relatório de Avaliação Inicial;
- Recomendação sobre possíveis alterações.

Na eventualidade de o Comité de Nomeações concluir que um determinado membro não é adequado individualmente, ou que o Órgão não é adequado coletivamente, serão conduzidos procedimentos no sentido de informar de imediato o Banco de Portugal e o Banco Central Europeu sobre as medidas propostas ou tomadas pela instituição para resolver a situação.

O Banco manterá um registo completo e atualizado de todos os procedimentos, relatórios e documentação de apoio no que respeita à avaliação.

VII. Procedimentos para a avaliação individual dos Titulares das funções essenciais

Os requisitos essenciais de adequação, experiência, independência e disponibilidade estabelecidos para os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização aplicam-se aos Titulares de funções essenciais, com as devidas adaptações.

a) Avaliação inicial:

Uma vez identificado um candidato para uma função essencial no Banco, o Departamento de Capital Humano promove a recolha da informação necessária e relevante para a avaliação inicial da respetiva idoneidade.

Nos termos do artigo 18.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, as informações recolhidas em relação a um candidato a Titular de uma função essencial que irá exercer qualquer uma das funções de controlo no Banco devem incluir uma declaração escrita que abranja, no mínimo, as informações exigidas no âmbito do processo de autorização do Banco de Portugal, regulado pelas Instruções n.º 23/2018 e n.º 7/2021 do Banco de Portugal.

Para além do acima referido, devem ser seguidos os seguintes passos:

- A avaliação inicial da idoneidade individual dos Titulares de funções essenciais precede a sua nomeação. As informações consideradas relevantes para a avaliação inicial da adequação do candidato pelo Conselho de Administração Executivo, preparadas pelo Departamento de Capital Humano, devem ser acompanhadas dos documentos comprovativos considerados necessários.
- O *Fit and Proper Officer* elaborará o Relatório de Avaliação Inicial em relação a qualquer Titular de funções essenciais, com apoio do Departamento de Capital Humano, que será aprovado pelo Comité de Nomeações.

- Os Relatórios de Avaliação Inicial relativos ao Titular de funções essenciais que exercerá qualquer uma das funções de controlo devem também seguir com o pedido de autorização a enviar ao Banco de Portugal, nos termos do artigo 18.º do Aviso n.º3/2020 do Banco de Portugal e dos artigos 30.º-A e ss. do RGICSF.

b) Avaliação sucessiva:

A avaliação sucessiva dos Titulares de funções essenciais será efetuada anualmente pelo Comité de Nomeações, devidamente apoiado pelo *Fit and Proper Officer*, e será realizada nos termos estabelecidos para a avaliação sucessiva da adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, com as devidas adaptações.

O Banco manterá um registo completo e atualizado de todos os procedimentos, relatórios e documentação de apoio no que respeita à avaliação.

VIII. Programas de integração e formação para os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e, com as devidas adaptações, para os Titulares de funções essenciais

O Banco deve assegurar condições e recursos para que os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Titulares de funções essenciais disponham de programas de integração para facilitar a compreensão clara da estrutura, do modelo de negócio, do perfil de risco e dos sistemas de governação do Banco, e permitir ter sempre os conhecimentos e competências necessários para o pleno desempenho das funções atribuídas. Em qualquer momento, deve disponibilizar cursos, seminários e programas de integração e formação que sejam considerados adequados às necessidades do membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização ou do Titular de funções essenciais do Banco.

O Departamento de Capital Humano deve preparar um programa detalhado de integração e formação para os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e para os Titulares de funções essenciais.

IX. Prevenção, comunicação e gestão de conflitos de interesses

Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, bem como os Titulares de funções essenciais, devem evitar qualquer situação que possa dar origem a conflitos de interesses.

Os conflitos de interesses são tratados ao abrigo do regime definido pela regulamentação interna do novobanco, nomeadamente o Código de Conduta, a Política de Conflitos de Interesses, a Política de Transações com Partes Relacionadas e os Regulamentos do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo.

Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Titulares de funções essenciais devem comunicar o exercício de qualquer atividade externa às funções exercidas no novobanco, por forma a permitir a verificação de potenciais conflitos de interesses ou incompatibilidades, de acordo com a Norma Interna 0024/2016 e com a Norma Interna 0057/2021.

X. Revisão da Política de Seleção e Avaliação dos Órgãos de Administração e Fiscalização do novobanco e Titulares de funções essenciais

O Comité de Nomeações deve rever a Política de Seleção e Avaliação de dois em dois anos, apresentando recomendações para a sua melhoria ao Conselho Geral e de Supervisão e ao Conselho de Administração Executivo, na medida do aplicável.

Após a receção do Relatório elaborado e apresentado pelo Comité de Nomeações, que inclui a revisão da Política de Seleção e Avaliação referida no número anterior, o Conselho Geral e de Supervisão aprova as recomendações feitas pelo Comité de Nomeações, ou justifica a sua recusa, identificando soluções alternativas caso sejam detetadas fragilidades ou políticas desatualizadas, relativamente à lei aplicável ou às recomendações da Autoridade Bancária Europeia, do Banco de Portugal ou da CMVM.

O Conselho Geral e de Supervisão submete à aprovação final da Assembleia Geral do Banco as recomendações sobre a melhoria desta Política de Seleção e Avaliação.

XI. Aprovação, entrada em vigor e alterações

A presente Política foi revista e aprovada pelo Comité de Nomeações, pelo Conselho de Administração Executivo e pelo Conselho Geral e de Supervisão e foi sujeita à aprovação da Assembleia Geral, podendo ser alterada por deliberação deste Órgão.

XII. Publicação

A presente Política será publicada no site institucional do novobanco (www.novobanco.pt).

Controlo de Revisões:

Versão n.º	Em vigor desde:	Principais alterações:	Aprovada por:	Data da aprovação: