



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

Índice

I.	Enquadramento Legal e Regulamentar.....	3
II.	Âmbito	4
III.	Princípios e objetivos gerais	5
IV.	Responsabilidade pela avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão e dos Titulares de funções essenciais.....	5
V.	Requisitos de adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão e dos Titulares de funções essenciais.....	7
VI.	Procedimentos para a seleção e avaliação dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão (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 Supervisão e 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 Supervisão do Novo Banco 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. ("NOVO BANCO" ou "Banco") dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão e dos Titulares de funções essenciais ("A Política") cumpre o 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 assegura que o NOVO BANCO, enquanto Instituição significativa dentro da diretiva CRD, adota as normas nacionais e europeias para a governação das instituições financeiras.

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

- i) o enquadramento estabelecido no *"Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras"* ("RGICSF"), no que respeita à exigência de uma política interna de seleção e avaliação dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão e dos Titulares das funções essenciais;
- ii) as diretrizes da Autoridade Bancária Europeia (ABE) relativas à avaliação da adequação dos membros do Órgão de gestão e dos titulares das funções essenciais, datadas de 22 de novembro de 2012;
- iii) o disposto na Carta Circular n.º 2/2015/DSP do Banco de Portugal;
- iv) a Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal relativa à autorização para o exercício de funções nos Órgãos de Administração das instituições sob supervisão do Banco de Portugal e do Banco Central Europeu;
- v) o guia do Banco Central Europeu relativo a Avaliações Competentes e Idóneas "Guide to Fit and Proper Assessments", de maio de 2017;
- vi) o Código das Sociedades Comerciais;

diretrizes conjuntas da ESMA (European Securities and Markets Authority) e da ABE 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, que entraram em vigor em 30 de junho de 2018.

A Política pretende garantir que os membros dos Órgãos de Administração e Supervisão e os Titulares de funções essenciais do NOVO BANCO e das suas subsidiárias financeiras são adequados (Competentes e Idóneos) 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 - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S.A., GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S.A. GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A., GNB – Gestão de Ativos, SGPS, S.A. e GNB – Sociedade Gestora de Patrimónios, S.A..

Neste contexto, a adequação refere-se à capacidade para garantir permanentemente 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 relevantes.

Para este efeito, os líderes supramencionados deverão cumprir os seguintes requisitos:

- (i) Experiência;

- (ii) Reputação;
- (iii) Ausência de conflitos de interesses e independência;
- (iv) Disponibilidade suficiente; e
- (v) Adequação coletiva.

A Política estabelece:

- (i) O Âmbito, Princípios Gerais e Objetivos;
- (ii) A estrutura interna responsável pela avaliação da adequação dos Órgãos de Administração e Supervisão do Banco e dos Titulares de funções essenciais;
- (iii) Os critérios de identificação e seleção dos candidatos elegíveis para a nomeação pelo Conselho Geral de Supervisão, o Conselho de Administração Executivo e para desempenhar as funções essenciais no Banco;
- (iv) Os requisitos de adequação;
- (v) Os procedimentos de avaliação dos requisitos de adequação (iniciais e sucessivos);
- (vi) As regras sobre prevenção, comunicação e gestão de conflitos de interesses; e
- (vii) Programas de integração e formação oferecidos pelo Banco.

II. Âmbito

A presente Política aplica-se aos seguintes cargos no NOVO BANCO 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 não significativas estabelecidas fora de Portugal.

Para os efeitos desta Política, os "Titulares de funções essenciais" são:

- a) Responsáveis pela Gestão e Controlo de Riscos, Auditoria Interna e Compliance;
- b) Diretores Gerais das sucursais significativas estabelecidas fora de Portugal (Espanha e Luxemburgo);
- c) Diretores Gerais do Banco;
- d) Outros Diretores adicionais que possam ser nomeados como *Titulares de funções essenciais* pelo Conselho de Administração Executivo;
- e) Titulares de outras Funções ou Cargos que no futuro possam ser designados como "Chave" ou "Essenciais" pelo Banco de Portugal ou pelo Banco Central Europeu.

As subsidiárias do NOVO BANCO que sejam instituições financeiras, com sede em Portugal ou no estrangeiro, devem adotar políticas de seleção e de avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão e dos Titulares de funções essenciais com base nos mesmos

princípios e objetivos gerais 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 NOVO BANCO apoia o Conselho Geral e de Supervisão na supervisão do Conselho de Administração Executivo no estabelecimento e na garantia do cumprimento de políticas de nomeação consistentes e bem integradas do NOVO BANCO e das subsidiárias financeiras.

Esta política aplica-se aos Diretores Gerais das sucursais não significativas estabelecidas fora de Portugal, na medida do exigido por lei.

III. Princípios e objetivos gerais

A adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão 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 relevantes.

A adequação dos Titulares das funções essenciais, enquanto colaboradores cujas atividades têm uma influência significativa sobre as direções 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 Supervisão e dos Titulares de funções essenciais no NOVO BANCO 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 NOVO BANCO, 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 Supervisão, bem como salvaguardar as condições necessárias ao funcionamento destes Órgãos enquanto *entidades colegiais*, nomeadamente:

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

A fim de assegurar a estabilidade e a continuidade adequada da gestão do NOVO BANCO, o NOVO BANCO implementará também uma Política de Sucessão dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão, bem como dos Titulares de funções essenciais.

IV. Responsabilidade pela avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão 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 eleitorais para o efeito; e aprovar propostas do Conselho de Administração Executivo relativas a qualquer cargo de titular de funções essenciais, de acordo com a Política de Seleção e Avaliação dos Órgãos de Administração e Supervisão e dos Titulares de funções essenciais.
- b) em ligação com a tarefa supramencionada na alínea a), identificar o candidato que será eleito Diretor Executivo do Conselho de Administração Executivo;
- c) elaborar um objetivo para promover a representação do género sub-representado no Conselho de Administração Executivo ou 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 Comité 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 prospetivas que o Conselho de Administração Executivo decida fazer à estrutura organizacional, responsabilidades individuais e funções dos membros do Conselho de Administração Executivo e avaliar e ser informado oportunamente de quaisquer alterações prospetivas 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, os conhecimentos, competências e experiência (competente e idóneo) de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão e comunicar-lhes os resultados em conformidade. Os membros do Comité não estão autorizados a votar na sua avaliação individual;
- f) selecionar, nomear e estabelecer diretrizes gerais para a atividade do Responsável Competente e Idóneo, incluindo as funções ao nível do grupo;

Os membros do Comité de Nomeações devem possuir a experiência e as qualificações profissionais adequadas para o desempenho das suas funções, devidamente estabelecidas nas Regras de Procedimento do Comité de Nomeações, não poderão fazer parte do Conselho de Administração Executivo e devem cumprir os requisitos de independência aplicáveis a este comité.

O Comité 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 Administradores do Banco, reportando diretamente ao Conselho de Administração Executivo. O Conselho de Administração Executivo deve ser informado assim que as informações forem obtidas desses membros ou departamentos.

b) Responsável Competente e Idóneo (Fit and Proper Officer)

O Comité de Nomeações deve nomear e conferir todos os poderes necessários para que o *Responsável Competente e Idóneo* realize a preparação da avaliação competente e idónea, incluindo as funções administrativas relacionadas com as tarefas de avaliação competente e idónea adequadas, e monitorizar as avaliações competentes e idóneas das subsidiárias financeiras, a fim de garantir o pleno alinhamento e conformidade com as regras aplicáveis. O Responsável Competente e Idóneo deverá ser um quadro superior da Administração do Banco, mas não um membro do Conselho de Administração Executivo.

Os Membros do Comité de Nomeações, o Responsável Competente e Idóneo (Fit and Proper Officer) e outras pessoas que participam nas assembleias do Comité de Nomeações e dão assistência no processo de avaliação competente e idónea devem manter a confidencialidade sobre os relatórios e documentos que receberem e sobre o conteúdo de discussões e deliberações, bem como sobre todas as informações confidenciais e sensíveis do Banco. Estas poderão ser, por exemplo, informações confidenciais sobre operações e negócios das quais tenham tido conhecimento através da sua atividade no Comité, mesmo após a cessação da sua atividade.

O Responsável Competente e Idóneo deve dispor de todos os meios (internos e externos) para o desempenho das suas funções.

O Responsável Competente e Idóneo deve ser nomeado para o mesmo mandato do Comité de Nomeações.

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

A identificação e seleção dos candidatos elegíveis adequados que serão nomeados Titulares de funções essenciais é da responsabilidade do Conselho de Administração Executivo, no seguimento de uma recomendação do Departamento de Capital Humano elaborada de acordo com os termos e objetivos gerais da Política.

A referida recomendação será incluída num relatório elaborado para esse fim e enviada ao Comité de Nomeações para aprovação final, após a aprovação do Conselho de Administração Executivo. O Conselho de Administração Executivo ou o Departamento de Capital Humano pode solicitar o parecer prévio do Comité de Nomeações para este fim.

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

De acordo com o guia do Banco Central Europeu relativo a Avaliações Competentes e Idóneas “*Guide to Fit and Proper Assessments*”, de maio de 2017, a adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão 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 geral 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 NOVO BANCO, 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 NOVO BANCO, 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 eficazmente 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 NOVO BANCO, 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 Governação 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, regulamento financeiro, 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 pratica 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 circunstâncias, dependendo 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, a 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 informações ou indicações em contrário ou quaisquer 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 NOVO BANCO ou no Grupo NOVO BANCO ou numa outra instituição financeira;
- a existência de relações de parentesco ou de natureza semelhante, bem como relações profissionais ou económicas que a pessoa em causa tenha com outro membro de qualquer Órgão estatutário do NOVO BANCO.

De acordo com as incompatibilidades estabelecidas por lei para os membros do Conselho 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, aos quais se aplica o disposto no artigo 76.º do Decreto-Lei n.º 487/99, de 16 de novembro;
- 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 Supervisão 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 avaliação deve também incluir uma avaliação para assegurar que é cumprida a limitação do número máximo de administradores.

Se e quando algum membro dos Órgãos de Administração e Supervisão ou Titular de funções essenciais pretender acumular o cargo no Banco com outros cargos oficiais em outras 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 NOVO BANCO.

Antes da designação, o Departamento de Capital Humano deve preparar um relatório que será enviado ao Comité de Nomeações para decisão. O Departamento de Compliance e o Gabinete Empresarial devem ser informados de tal decisão.

(v) Adequação coletiva

Na avaliação coletiva dos Órgãos de Administração e Supervisão 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 os respetivos cargos legais e oficiais em todas as áreas de desempenho relevantes.

Os Órgãos de Administração e Supervisão 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 e métodos quantitativos.

Sem prejuízo do supramencionado, 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.

VI. Procedimentos para a seleção e avaliação dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão (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 Responsável Competente e Idóneo deve recolher todas as informações relevantes e preparar uma proposta de avaliação para submeter ao Comité de Nomeações antes da eleição.

O Comité de Nomeações desenvolve proativamente os melhores esforços para identificar novos membros para os Órgãos de Administração e Supervisão, bem como para preparar, num prazo adequado, o respetivo processo sucessório, sem prejuízo da competência dos acionistas e 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 Responsável Competente e Idóneo deve recolher todas as informações relevantes e preparar uma proposta de avaliação para submeter ao **Comité de Nomeações** antes da eleição.

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 de supervisão têm as competências necessárias para gerir e supervisionar o Banco de forma eficaz. Esta avaliação também deve ser incluída no relatório de avaliação a ser preparado pelo Responsável Competente e Idóneo.

a.2.) Procedimentos de avaliação inicial

Uma vez identificado um candidato a membro de um Órgão de Administração e Supervisão, o **Responsável Competente e Idóneo** 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 do Banco de Portugal, cujos anexos contêm o questionário e a matriz de avaliação que devem ser submetidos para avaliação.

O relatório da avaliação inicial da adequação, elaborado e apresentado pelo **Responsável Competente e Idóneo** 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 artigo 5.º 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 Supervisão 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, e o respetivo impacto sobre a adequação real ou necessária.

A avaliação sucessiva da adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão é da responsabilidade do Comité de Nomeações, com o apoio do Responsável Competente e Idóneo, 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 Supervisão 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 Supervisão é também da responsabilidade do Comité de Nomeações, com o apoio do Gabinete Competente e Idóneo, e terá lugar anualmente ou em qualquer circunstância em que a adequação coletiva possa ser afetada por novos factos ou acontecimentos relacionados com um ou mais membros dos Órgãos, devendo também ser realizada anualmente.

O Comité de Nomeações elabora um Relatório de Avaliação Anual com a avaliação individual e coletiva dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão, 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;
- Objetivos de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências definidos para o ano seguinte.
- **Avaliação coletiva sucessiva:**
 - Estrutura, dimensão, composição e desempenho dos Órgãos de Administração e Supervisão;
 - Equilíbrio de conhecimentos, capacidades, qualificações, diversidade e experiência, necessários e existentes;
 - Disponibilidade para o desempenho de funções, em termos coletivos;
 - Cumprimento da diversidade e equilíbrio de género;
 - Adequação de competências, conhecimentos e experiência, em termos abrangentes, tendo em conta a atividade do Banco;
 - Cumprimento dos objetivos anuais de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
 - Recomendação sobre possíveis alterações.

Na possibilidade 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 BCE sobre as medidas propostas ou tomadas pela instituição para resolver a situação.

O Banco terá 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 Supervisão aplicam-se aos Titulares de funções essenciais, *mutatis mutandis*.

a) Avaliação inicial:

- A avaliação inicial da adequação individual dos Titulares de funções essenciais deve preceder a sua nomeação;

- O Conselho de Administração Executivo, devidamente apoiado pelo Departamento de Capital Humano, desenvolve proativamente os melhores esforços para identificar potenciais candidatos para as funções essenciais supracitadas e para preparar o processo de sucessão atempadamente.
- 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 Departamento de Capital Humano elaborará o Relatório de Avaliação Inicial em relação a qualquer Titular de funções essenciais, que será aprovado pelo Conselho de Administração Executivo. Após a aprovação, este relatório será submetido ao Comité de Nomeações para aprovação.

b) Avaliação sucessiva:

A avaliação sucessiva dos Titulares das funções essenciais será efetuada pelo Conselho de Administração Executivo, devidamente apoiado pelo Departamento de Capital Humano, sempre que tal seja considerado necessário, e será realizada nos termos estabelecidos para a avaliação sucessiva da adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e Supervisão, com as devidas adaptações.

O Banco terá 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 Supervisão e os Titulares de funções essenciais

O Banco deve assegurar condições e recursos para que os Órgãos de Administração e Supervisão e os Titulares de funções essenciais disponham de programas de integração para facilitar a sua 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 Supervisão ou do funcionário do Banco.

O Departamento de Capital Humano deve preparar um programa detalhado de integração e formação que inclua (i) os objetivos para cargos específicos; (ii) as respetivas condições; e (iii) o procedimento para pedidos de integração ou formação.

IX. Prevenção, comunicação e gestão de conflitos de interesses

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

No caso de os membros dos Órgãos de Administração e Supervisão e os Titulares de funções essenciais não cumprirem a regulamentação interna do NOVO BANCO sobre a prevenção e gestão de conflitos de interesses, a situação específica será apresentada pelo Departamento de Compliance ao Comité de Compliance do Conselho Geral e de Supervisão ou ao Conselho de Administração Executivo. Posteriormente, estes Órgãos promoverão as iniciativas que possam ser necessárias para remediar a situação de conflito de interesses, a possível responsabilização resultante da ação adotada, e adotarão medidas adicionais consideradas adequadas para fortalecer os mecanismos de prevenção dominantes.

X. Revisão da Política de Seleção e Avaliação dos Órgãos de Administração e Supervisão do Novo Banco 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.

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 ABE, 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 Conselho Geral de Supervisão, o Conselho de Administração Executivo e o Comité de Nomeações em 12 de dezembro de 2018 e sujeita a aprovação da Assembleia Geral de 12 de dezembro de 2018, podendo ser alterada por deliberação deste Órgão.

XII. Publicação

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