
POLÍTICA DE SELECÇÃO E DE AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO BISON BANK S.A. (“BISON BANK”, “BANCO” OU “SOCIEDADE”)

Introdução

A presente Política e de Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos titulares de Funções Essenciais do Bison Banco (“Política”) destina-se a dar cumprimento ao disposto no artigo 30.º-A a 33.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”) e ao disposto na Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018 e a assegurar que o Banco adopta os mais elevados padrões nacionais e internacionais de governo das instituições de crédito.

A presente Política tem ainda em consideração as recomendações em matéria de sistemas, processos e mecanismos de governo interno decorrentes das Orientações conjuntas da *European Banking Authority* (“EBA”) e da *European Securities and Markets Authority* (“ESMA”) sobre avaliação de adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais emitidas com a ref.ª número EBA/GL/2017/12, bem como as Orientações da EBA com a ref.ª número EBA/GL/2017/11, sobre governo interno.

Em termos de governação, a Sociedade está estatutariamente estruturada de acordo com o Modelo Latino (Reforçado), em conformidade com o previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 278.º e na alínea b) do n.º 1 do art.º 413.º, ambos do Código das Sociedades Comerciais (“CSC”), sendo constituída pelos seguintes órgãos sociais: a Assembleia Geral, o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal e um Revisor Oficial de Contas.

A administração da Sociedade está confiada a um Conselho de Administração (art.º 18.º e seguintes dos Estatutos) constituído por um mínimo de 3 e um máximo de 15 elementos, eleitos por mandatos de 4 anos, sem prejuízo da sua reeleição. O Conselho de Administração é designado pela Assembleia Geral, de acordo com o n.º 1 do art.º 18.º dos Estatutos e com o n.º 1 do art.º 391.º do CSC.

A gestão corrente da Sociedade pode ser delegada numa Comissão Executiva constituída no seio do Conselho de Administração, devendo a deliberação fixar os limites da delegação, conforme previsto no n.º 1 do art.º 22 dos Estatutos e do n.º 3 do art.º 407.º do CSC.

A fiscalização da Sociedade está confiada a um Conselho Fiscal (art.º 23.º dos Estatutos) e a um Revisor Oficial de Contas (art.º 24.º dos Estatutos) de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 413.º do CSC.

O Conselho Fiscal, composto por três membros efectivos e um suplente, é eleito pela Assembleia Geral, em conformidade com o n.º 1 do art.º 415.º do CSC.

O Revisor Oficial de Contas é igualmente designado pela Assembleia Geral, sob proposta do Conselho Fiscal, de acordo com o n.º 1 do artigo 24.º dos Estatutos e também com o n.º 1 do art.º 415.º do CSC.

Com vista a dar adequado enquadramento aos novos requisitos de organização e exercício que passam a ser exigíveis às instituições de crédito, no âmbito do RGICSF, foram criados comités especializados com competências específicas em matéria de nomeações e remunerações, bem como em matéria de risco e *compliance*, respectivamente denominados Comité de Nomeação e Remuneração (“CNR”) e Comité de Risco e *Compliance* (“CRC”), ambos compostos por membros não executivos do Conselho de Administração e por membros do Conselho Fiscal.

Com a criação do CNR, pretende-se essencialmente: i) assegurar uma competente e independente avaliação e selecção dos administradores executivos, bem como um maior escrutínio do seu desempenho; ii) reflectir sobre o sistema de governo adoptado, verificar a sua eficácia e propor aos órgãos competentes as medidas a executar tendo em vista a sua melhoria; iii) identificar atempadamente potenciais candidatos com o elevado perfil necessário ao desempenho de funções como membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade, bem como para ocuparem outros cargos essenciais na Sociedade.

O CNR tem como missão aconselhar e apoiar o Conselho de Administração e a Assembleia Geral quanto a matérias de nomeações, avaliações e remunerações dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, e titulares de funções essenciais do Banco, nos quais se incluem nomeadamente os responsáveis pelas funções de Risco, Auditoria e Compliance.

O CNR tem igualmente como missão promover a aplicação e revisão das políticas internas relativas à Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização, e dos Titulares de Funções Essenciais do Banco (a “Política de Seleção e Avaliação”) e assegurar a sua plena eficácia.

Ao CNR são, em princípio, atribuídas as competências necessárias para assistir o Conselho de Administração na análise, definição e adopção pela Sociedade das melhores estruturas e práticas de Governo Societário, designadamente: i) acompanhar a aplicação da presente Política e assegurar a sua plena eficácia; ii) formular e transmitir ao Conselho de Administração recomendações ou pareceres relativos à cooptação de membros do Conselho de Administração; iii) acompanhar o início de funções de novos membros dos Órgãos Sociais, assegurando-se que lhes são transmitidas as informações e documentação relevantes bem como proporcionados os recursos necessários ao eficaz desempenho das suas funções; iv) assessorar, no âmbito das respectivas competências, o Conselho de Administração. Ao CNR são ainda atribuídas competências em matéria de remunerações, incluindo as competências que o artigo 7º do Aviso do Banco de Portugal nº 10/2011 e o art.º 115º-H do RGICSF atribuem ao Comité de Remunerações a constituir no seio do órgão de administração.

Já ao CRC são, em princípio, atribuídas as competências necessárias para i) aconselhar e apoiar o Conselho de Administração na sua função de supervisão, no que respeita à monitorização da apetência e estratégia de risco gerais, atuais e futuras do Banco, ii) assistir o Conselho de Administração na supervisão da execução da estratégia de risco do Banco e na monitorização da eficácia da gestão de risco, bem como da implementação consistente da cultura de risco, iii) assistir o Conselho de Administração na supervisão da execução das estratégias em matéria de gestão de fundos próprios e de liquidez, bem como de todos os restantes riscos significativos, iv) aconselhar e apoiar o Conselho de Administração no controlo da eficácia dos sistemas de controlo interno do Banco, na supervisão da definição e implementação de sistemas de controlo interno, bem como do processo de relato sobre a eficácia dos sistemas de controlo interno, incluindo as vertentes de prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo. Ao CRC são ainda atribuídas competências em matéria de contratação de serviços nas áreas de controlo interno em geral e de risco e *compliance* em particular.

Sem prejuízo das competências atribuídas ao CNR e ao CRC, compete ainda ao Conselho Fiscal fiscalizar a aplicação da presente Política e avaliar a sua plena eficácia, bem como o desempenho do CNR no âmbito de execução da mesma.

Fundamentação

As instituições de crédito devem dispor de «*dispositivos de governo sólidos, que incluam uma estrutura organizativa clara, com linhas de responsabilidade bem definidas, transparentes e coerentes, processos eficazes para identificar, gerir, controlar e comunicar os riscos a que estão ou podem vir a estar expostas, mecanismos adequados de controlo interno, incluindo procedimentos administrativos e contabilísticos sólidos, e políticas e práticas de remuneração consentâneas com uma gestão sólida e eficaz do risco e que promovam esse tipo de gestão*» (n.º 1 do artigo 74.º da Directiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de Junho de 2013, mais conhecida por “CRD IV”, e artigo 14.º, n.º 1 do RGICSF).

Neste contexto, é aos órgãos de administração e de fiscalização das instituições de crédito que cabe em primeira linha definir e fiscalizar a aplicação dos sistemas de governo que garantam uma gestão efectiva e prudente, assim como a separação de funções e a prevenção de conflitos de interesse (n.º 1 do artigo 88.º da CRD IV e artigo 115.º-A do RGICSF).

Os órgãos de administração e de fiscalização desempenham estas funções vectoriais em matéria de governo, assumindo o órgão de administração a responsabilidade global pela Sociedade, cabendo-lhe definir, aprovar e implementar os objectivos estratégicos da mesma, a execução da prudente estratégia de risco e a evolução da apetência ao risco assumida, competindo ao órgão de fiscalização fiscalizar a implementação desses objectivos e a execução da referida estratégia.

A importância da aptidão individual e colectiva dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização fica assim patente quando são consideradas, ainda que de forma sumária, as competências destes órgãos, e o papel central que desempenham na gestão sã e prudente das instituições de crédito.

A responsabilidade global pela Sociedade compreende a definição dos principais objectivos estratégicos, no que ao negócio bancário se refere, em geral, e à garantia da solidez financeira da Sociedade, em particular, mas também as principais decisões no que toca à contratação dos colaboradores mais relevantes ou à estruturação de uma política remuneratória.

Em matéria de risco, o órgão de administração, na sua função executiva, é responsável por definir e implementar uma estratégia de risco adequada à estratégia global da Sociedade, à sua dimensão e complexidade. Esta estratégia global de risco compreende, entre outros aspectos, a fixação da apetência pelo risco da Sociedade, a implementação de canais de informação adequados e a gestão e controlo dos riscos assumidos. Além disso, ao órgão de administração incumbe a definição das normas e procedimentos internos que promovam uma cultura institucional de risco indutora dos valores da integridade ética, do escrutínio interno e da transparência e robustez organizativa.

Na sua função de fiscalização, por último, e em resumo, o órgão de fiscalização deve conseguir monitorizar os riscos e desafios que se colocam à actividade da instituição de crédito, analisando proactivamente, de forma crítica, as decisões a tomar ou tomadas.

Além do órgão de administração, a gestão sã e prudente das instituições de crédito depende também, em grande medida, do adequado desempenho de algumas funções com especial relevância, como o *compliance*, a auditoria interna e gestão de risco. A essencialidade destas funções, bem como a evolução das orientações da EBA e da EBA/ESMA sobre governação interna e adequação, respectivamente, justifica que os responsáveis por este tipo de áreas bem como, no geral, passíveis de vincular o Banco por disporem de poderes de decisão nestas matérias, sejam sujeitos ao processo de selecção e avaliação especialmente rigoroso aplicável aos membros do órgão de administração e de fiscalização. Assim sendo, e em cumprimento do disposto no artigo 33.º-A/3 do RGICSF, a presente Política abrange também os titulares de funções essenciais.

Índice

1. Âmbito e competência para aplicação
 2. Critérios individuais e colectivos de avaliação da aptidão dos membros dos órgãos sociais
 3. Processo de selecção e de avaliação da adequação dos membros dos órgãos sociais
 4. Critérios de aptidão individual dos titulares de funções essenciais
 5. Processo de selecção e avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais
 6. Plano de Formação Contínua dos membros dos órgãos sociais e dos titulares de funções essenciais
 7. Política de Diversidade
 8. Prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses
 9. Revisão da Política
 10. Aprovação, entrada em vigor e alterações
 11. Interpretação
 12. Publicação
-

1. Âmbito e competência para aplicação

1.1. A presente Política aplica-se aos seguintes dirigentes do Banco:

1.1.1. Membros dos órgãos de administração e de fiscalização;

1.1.2. Titulares de funções essenciais da Sociedade, tais como definidos no ponto 1.2 *infra*, bem como os demais identificados como tal pelo CNR.

1.2. São “*titulares de funções essenciais*” todas as pessoas que têm uma influência significativa na gestão da Sociedade e que não são membros dos órgãos de administração. São sempre titulares de funções essenciais os responsáveis pela Função de *Compliance*, Gestão de Risco, Controlo Interno e Auditoria Interna.

1.3. Para efeitos da presente Política, consideram-se “*dirigentes*” todas as pessoas referidas nos números anteriores.

1.4. O CNR, no âmbito das respectivas competências, executa a presente Política, acompanha a sua aplicação e asseguram a sua plena eficácia, sem prejuízo das competências de vigilância do Conselho Fiscal.

2. Critérios individuais e colectivos de avaliação da aptidão dos membros dos órgãos sociais

Idoneidade, honestidade e integridade

2.1. Considera-se que um membro dos órgãos de administração e de fiscalização goza de idoneidade, honestidade e integridade se não existirem elementos objectivos e comprováveis quanto à sua conduta pessoal ou profissional que sugiram dúvidas sobre a capacidade de o candidato garantir uma gestão sã e prudente da Sociedade.

- 2.2. Na avaliação da idoneidade, honestidade e integridade deve ter-se em conta o modo como o candidato gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspectos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.
- 2.3. Na análise inicial e sucessiva deste critério relativamente a um candidato ou a um membro dos órgãos de administração e fiscalização são tidos em conta todos os dados pertinentes disponíveis para a avaliação, independentemente do enquadramento legal que os referidos dados mereçam à luz de cada uma das jurisdições envolvidas e do local da prática de factos ou da ocorrência dos seus efeitos.
- 2.4. A apreciação da idoneidade, honestidade e integridade deve ser efectuada com base em critérios de natureza objectiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções passadas do avaliado como profissional, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as decisões foram tomadas.
- 2.5. A avaliação da idoneidade, honestidade e integridade deve considerar também o efeito cumulativo de incidentes menores na reputação do candidato em causa.
- 2.6. Na avaliação da idoneidade, honestidade e integridade a que se referem os números anteriores, são atendidos, entre outros, os seguintes elementos:
- 2.6.1. Registos criminais, contraordenacionais ou administrativos relevantes, devendo atender-se especificamente ao tipo de condenação ou acusação, à natureza do ilícito cometido e da sua conexão com a actividade a que se propõe, a sanção aplicada, o papel do avaliado e o seu grau de envolvimento, o seu carácter ocasional ou reiterado, o benefício obtido pelo candidato ou por pessoas com ele directamente relacionadas, o prejuízo causado à instituição ou terceiros, a fase do processo judicial alcançada e eventuais medidas de reabilitação aplicadas ao avaliado e, particularmente, se o facto relevante constitui ou constituiu infracção criminal:
- a) Prevista em normas que regem a(s) actividade(s) bancária, financeira, seguradora, de mercados e instrumentos financeiros ou de pagamentos, incluindo, mas não limitando, por práticas de branqueamento de capitais e financiamento de terrorismo, corrupção, manipulação de mercado, usura e informação privilegiada;
 - b) Relacionadas com actos de desonestidade, fraude ou crimes financeiros;
 - c) De natureza fiscal; e
 - d) Prevista em legislação aplicável às sociedades, falência, insolvência ou protecção dos consumidores.
- 2.6.2. Outras medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais em virtude do incumprimento de disposições relevantes que regem a(s) actividade(s) bancária, financeira, seguradora, de mercados e instrumentos financeiros ou de pagamentos.
- 2.6.3. Circunstâncias específicas, atenuantes, agravantes ou que de outra forma condicionem o juízo sobre o facto ou evento imputado ao avaliado;

- 2.6.4.** O tempo decorrido sobre a infracção, a conduta do avaliado desde a data da infracção ou da acção, bem como a relevância que tal infracção ou acção reveste para o desempenho das funções a que se propõe;
- 2.6.5.** De igual forma, na avaliação da idoneidade, honestidade e integridade devem ter-se em consideração as seguintes circunstâncias:
- a) Qualquer indício de que o membro dos órgãos de administração ou de fiscalização não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com as autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;
 - b) Recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma actividade comercial, empresarial ou profissional, por autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, ou destituição do exercício de um cargo por entidade pública;
 - c) As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança ou um convite à demissão ou à renúncia a tal cargo;
 - d) Proibição, por autoridade judicial, autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, de agir na qualidade de administrador ou gerente de uma sociedade civil ou comercial ou de nela desempenhar funções;
 - e) Inclusão de menções de incumprimento na central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, por parte da autoridade competente para o efeito;
 - f) Resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pela pessoa em causa ou em que esta tenha sido, ou seja, titular de uma participação qualificada ou em que tenha tido influência significativa, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência ou liquidação, e a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;
 - g) Insolvência pessoal, independentemente da respectiva qualificação;
 - h) Ações cíveis, processos administrativos ou processos criminais, bem como quaisquer outras circunstâncias que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira da pessoa em causa;
 - i) O currículo profissional e potenciais conflitos de interesse, quando parte do percurso profissional tenha sido realizado em entidade relacionada directa ou indirectamente com a instituição financeira em causa, seja por via de participações financeiras ou de relações comerciais; e
 - j) Qualquer evidência de que a pessoa em causa não agiu de acordo com os padrões mais elevados de conduta.
- 2.7.** Quaisquer registos criminais ou administrativos devem ser tidos em conta à luz dos respectivos prazos de prescrição.
- 2.8.** As investigações em curso devem ser tidas em conta caso resultem de processos judiciais ou administrativos ou de outras investigações regulamentares semelhantes, sem prejuízo de

presunção de inocência relativamente à responsabilidade do avaliado e pela salvaguarda dos direitos fundamentais deste.

Independência

- 2.9.** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem exercer as suas funções com isenção, sem estarem sujeitos a qualquer tipo de influência indevida de outras pessoas ou entidades, adoptando em todas as circunstâncias a gestão prudente e sã da Sociedade e os seus interesses como critério determinante para a tomada de decisões.
- 2.10.** Na avaliação da independência dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco são tidas em consideração, entre outros aspectos, as situações seguintes:
- 2.10.1.** Cargos que o avaliado exerça ou tenha exercido em entidades do Grupo em que o Banco se insere ou em outra instituição de crédito ou sociedades financeiras;
 - 2.10.2.** Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o avaliado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização do Banco ou de qualquer pessoa colectiva que com este Banco se encontre numa relação de domínio ou de grupo;
 - 2.10.3.** Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o avaliado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada no Banco ou de qualquer pessoa colectiva que com este se encontre numa relação de domínio ou de grupo.
- 2.11.** No preenchimento dos Questionários a que faz referência o Ponto 3.7 desta Política, o candidato a membro do órgão de administração e do órgão de fiscalização deve enunciar todos os factos que, com razoável probabilidade, possam constituir ou dar causa a um conflito entre os seus interesses e os interesses do Banco.
- 2.12.** O Conselho Fiscal deve dispor de uma maioria de membros independentes. Consideram-se independentes os membros do Conselho Fiscal que não estejam associados a qualquer grupo de interesses específicos na Sociedade, nem se encontre em alguma circunstância susceptível de afectar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de:
- 2.12.1.** Ser titular ou actuar em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social da Sociedade;
 - 2.12.2.** Ter sido reeleito por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.
- 2.13.** Todos os membros do Conselho de Administração devem ser dotados de independência de espírito (*independence of mind*).
- 2.14.** Na avaliação da independência de espírito dos membros do Conselho de Administração, o Banco confirma que os interessados possuem, tendo em conta o seu comportamento passado e presente:
- 2.14.1.** As competências sociais e comportamentais necessárias, nomeadamente:
 - a) Coragem, convicção e capacidade para avaliar e, se for caso disso, contestar e desafiar as decisões propostas por outros membros do Conselho de Administração;
 - b) Capacidade de questionar os membros do Conselho de administração no exercício das suas funções de gestão;
 - c) Capacidade de resistir à tendência de “pensamento de grupo”.

2.14.2. A existência de situações geradoras de conflitos de interesse que impeçam, ou possam impedir, a capacidade de um membro do Conselho de Administração desempenhar as suas funções e de cumprir os seus deveres de forma independente e objectiva. Na avaliação de potenciais conflitos de interesses, o Banco deve, em conformidade com a Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses, identificar os conflitos de interesses potenciais ou reais e avaliar a materialidade dos mesmos. No âmbito deste exercício, o Banco deve ter em consideração um conjunto de situações que podem representar uma situação, potencial ou actual, de conflitos de interesses, nomeadamente:

- a) Interesses económicos (por ex., ações, outros direitos patrimoniais e afiliações, participações e outros interesses económicos em clientes comerciais, direitos de propriedade intelectual, empréstimos concedidos pela instituição a empresas detidas por membros do Conselho de Administração);
- b) Relações pessoais ou profissionais com os titulares de participações qualificadas no Banco;
- c) Relações pessoais ou profissionais com pessoal do Banco ou entidades incluídas no âmbito da consolidação prudencial (por ex., familiares próximos);
- d) Outros cargos e cargos desempenhados num passado recente (por ex., cinco anos);
- e) Relações pessoais ou profissionais com agentes externos relevantes (por ex., estar associado a fornecedores, consultores ou outros prestadores de serviços relevantes);
- f) Pertença a um organismo ou titularidade de um organismo ou entidade com conflitos de interesses;
- g) Influência política ou relações políticas.

2.15. A mera qualidade de accionista, proprietário ou membro de uma instituição, bem como possuir contas pessoais e ter empréstimos ou utilizar serviços do Banco ou de qualquer outra entidade incluída no âmbito de consolidação não deve, por si só, ser considerado como algo que afecte a independência de espírito de um membro do Conselho de Administração.

Disponibilidade

2.16. Os membros dos órgãos sociais devem consagrar ao desempenho das suas funções a disponibilidade adequada ao cabal exercício das competências que lhe foram atribuídas, à dimensão da Sociedade e à complexidade da respectiva actividade.

2.17. Os órgãos de administração e de fiscalização do Banco devem ser compostos por membros com disponibilidade suficiente para garantir a dedicação necessária ao desempenho das suas tarefas de administração e fiscalização, atendendo ao perfil estratégico e de risco da Sociedade, à sua dimensão e complexidade da respectiva actividade.

2.18. A disponibilidade dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco deve ser aferida em função do tempo efectivamente consagrado no exercício das respectivas funções, da acumulação com outros cargos, da natureza executiva e/ou não-executiva do cargo a desempenhar e da complexidade das funções que lhe são inerentes.

2.19. Nos casos em que o interessado acumule ou pretenda acumular o cargo na Sociedade com outros cargos noutras entidades, deve apresentar ao CNR e com uma periodicidade anual,

uma estimativa das horas semanais que pretende consagrar ao exercício das demais funções que desempenhe, e ainda enunciar fundamentadamente as razões pelas quais considera que, mesmo assim, mantém a disponibilidade adequada ao exercício cabal das suas funções no Banco.

- 2.20.** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem ser capazes de desempenhar as suas funções em períodos de aumento significativo da actividade, nomeadamente durante um processo de reestruturação, deslocalização da instituição, aquisição, fusão ou tomada de controlo ou em situações de crise ou de dificuldades significativas numa ou mais das suas operações.
- 2.21.** Ao avaliarem a disponibilidade do interessado, o Banco considera, pelo menos, o seguinte:
- 2.21.1.** O número de cargos em empresas financeiras e não financeiras exercidos simultaneamente pelo interessado, tendo em conta possíveis sinergias quando se tratem de cargos exercidos no Grupo em que o Banco se insere, incluindo situações de representação de pessoas colectivas ou de substituição de um membro do Conselho de Administração;
 - 2.21.2.** A dimensão, a natureza, o âmbito e a complexidade das actividades da entidade onde o interessado exerce um cargo e, em particular, se a entidade é ou não uma entidade exterior à UE;
 - 2.21.3.** A localização geográfica do interessado e o tempo de deslocação necessário para o desempenho das suas funções;
 - 2.21.4.** O número de reuniões agendadas para o Conselho de Administração;
 - 2.21.5.** Os cargos exercidos simultaneamente pelo interessado em organizações que não prossigam objectivos predominantemente comerciais;
 - 2.21.6.** Quaisquer reuniões a realizar, em particular, com autoridades competentes ou com outros agentes internos ou externos fora do calendário oficial de reuniões do Conselho de Administração;
 - 2.21.7.** A natureza do cargo a que se propõe o interessado, independentemente de ser ou não um cargo executivo, e a necessidade de participar em reuniões em empresas referidas no ponto 2.21.1 e no Banco;
 - 2.21.8.** Outras actividades externas de natureza profissional ou política e quaisquer outras funções e actividades relevantes, dentro ou fora do sector financeiro e dentro ou fora da UE;
 - 2.21.9.** Acções de iniciação e formação necessárias;
 - 2.21.10.** Quaisquer outras funções relevantes do interessado a que o Banco considere necessário atender; e
 - 2.21.11.** Os padrões de referência disponíveis para aferir a disponibilidade, incluindo os padrões de referência fornecidos pela EBA.

Conhecimento, competência e experiência

- 2.22.** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco devem possuir a experiência e qualificação profissional necessárias ao exercício das suas funções, tendo em conta as responsabilidades subjacentes ao exercício das competências que lhes são atribuídas, a complexidade da actividade da Sociedade, a respectiva dimensão, e a

necessidade de assegurar uma gestão sã e prudente da Sociedade no contexto da salvaguarda do sistema financeiro e dos interesses dos respectivos clientes e investidores.

- 2.23.** Considera-se ter a experiência e competências necessárias o avaliado que, pelos cargos anteriormente desempenhados, atendendo em especial à duração, responsabilidades assumidas (formal e materialmente) e nível de desempenho, se revele apto a compreender o funcionamento, natureza, dimensão, complexidade e actividade do Banco, os desafios que este enfrenta, a complexidade das operações de que o mesmo é parte, os riscos a que está exposto, assim como a analisar criticamente as decisões tomadas.
- 2.24.** Na aferição da experiência e qualificação profissional dos membros dos órgãos de administração e fiscalização relevam, ainda, os conhecimentos e as competências adquiridas e demonstradas pela conduta profissional do avaliado, a experiência prática e a experiência obtida através da frequência de cursos académicos, cursos profissionais ou de acções de formação relacionadas com as funções que se propõe exercer.
- 2.25.** Na avaliação dos conhecimentos, das competências e da experiência de um membro do órgão de administração, merece especial atenção a experiência teórica e prática em matéria de:
- 2.25.1.** Banca e mercados financeiros;
 - 2.25.2.** Requisitos legais e enquadramento regulamentar;
 - 2.25.3.** Planeamento estratégico e compreensão da estratégia ou do plano de negócios do Banco e da sua execução;
 - 2.25.4.** Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco do Banco);
 - 2.25.5.** Contabilidade e auditoria;
 - 2.25.6.** Avaliação da eficácia dos mecanismos do Banco, criação de uma governação, fiscalização e controlos eficazes; e
 - 2.25.7.** Interpretação da informação financeira do Banco, identificação das principais questões com base nessa informação e dos controlos e medidas apropriados.
- 2.26.** Os membros do Conselho de Administração, no exercício da sua função de gestão, devem ter experiência profissional suficiente em cargo de gestão ou de chefia durante um período suficientemente longo. Embora os cargos de curta duração possam ser considerados como parte da avaliação, tais cargos não são, por si só, suficientes para pressupor que esse membro tem uma experiência suficiente. Na avaliação da experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores deve ser dada particular atenção:
- 2.26.1.** À natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;
 - 2.26.2.** Ao tempo de serviço;
 - 2.26.3.** À natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
 - 2.26.4.** O âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades do avaliado;
 - 2.26.5.** Os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo;
 - 2.26.6.** O número de subordinados.

- 2.27.** Os membros do Conselho de Administração, no exercício da sua função de fiscalização, devem ser capazes de desafiar, de forma construtiva, as decisões do Conselho de Administração e fiscalizar efectivamente a função de gestão.
- 2.28.** Os conhecimentos, as competências e a experiência adequados para o desempenho das funções descritas no número anterior podem ter sido obtidas no exercício de funções académicas ou administrativas relevantes ou através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.
- 2.29.** Os órgãos de administração e de fiscalização do Banco devem ser compostos por membros que, colectivamente e em permanência, garantam uma gestão sã e prudente da Sociedade.
- 2.30.** A composição colectiva dos órgãos de administração e de fiscalização deve assegurar que a tomada de decisão destes órgãos não seja dominada por um qualquer indivíduo ou pequeno grupo de indivíduos, em detrimento dos interesses da Sociedade e que observa os interesses de longo prazo dos clientes, dos accionistas, dos investidores e demais stakeholders da Sociedade.
- 2.31.** Em especial, colectivamente, os órgãos de administração e de fiscalização devem ser compostos por membros que assegurem, no âmbito das suas respectivas funções e, de forma contínua:
- 2.31.1.** A definição e aprovação das políticas de risco, dos objectivos estratégicos, a monitorização e fiscalização da execução da estratégia de risco e da evolução da apetência ao risco assumidos pela Sociedade;
 - 2.31.2.** A manutenção dos valores e da cultura corporativa da Sociedade, a implementação de um modelo de governação adequado, cuja actualidade e adequação é assegurada por revisões periódicas;
 - 2.31.3.** A integridade dos sistemas contabilísticos e de informação financeira da Sociedade, incluindo o controlo financeiro e operacional;
 - 2.31.4.** A compreensão e tomada de decisões sobre o negócio global e as operações através das quais a Sociedade desenvolve a sua actividade, em toda a sua complexidade, assim como a respectiva fiscalização;
 - 2.31.5.** A compreensão, implementação e monitorização dos processos de avaliação e controlo da adequação dos fundos próprios, da gestão do capital e da liquidez e respectivos planos, os deveres e políticas de compliance, e o sistema de controlo interno da Sociedade;
 - 2.31.6.** O conhecimento, análise crítica, monitorização e adaptação da estrutura do Grupo onde a Sociedade se insere, de forma a permitir uma gestão de risco e uma supervisão integrada, assim como um fluxo preciso e atempado de informações dentro da Sociedade e entre esta e as demais entidades integradas no Grupo onde a Sociedade se insere.
- 2.32.** Para os efeitos descritos nos números anteriores, os órgãos de administração e de fiscalização devem ser compostos por membros que reúnam, colectivamente, conhecimentos, competências e experiência com um nível de profundidade suficiente que garanta o cumprimento das respectivas funções legais, regulamentares e estatutárias em todas as áreas relevantes de actuação da Sociedade incluindo, pelo menos:
- 2.32.1.** Definição e implementação de planos e orçamentos de negócio e de planos estratégicos de médio e longo prazo;

- 2.32.2. A actividade da Sociedade, incluindo o tipo de operações bancárias e financeiras e as demais actividades que pretende desenvolver, bem como os principais riscos a que está exposta;
- 2.32.3. Finanças, contabilidade e reporte financeiro;
- 2.32.4. Tratamento e Políticas contabilísticas nacionais e internacionais;
- 2.32.5. Tecnologias e sistemas de informação;
- 2.32.6. As áreas relevantes de competência sectorial/financeira, incluindo mercados financeiros e de capitais, solvabilidade e modelos;
- 2.32.7. Gestão de liquidez e de capital;
- 2.32.8. Auditoria, Controlo Interno, Compliance e Gestão de riscos;
- 2.32.9. Competências e experiência de gestão;
- 2.32.10. Gestão de recursos humanos e políticas de remuneração;
- 2.32.11. Mercados locais, regionais e globais, consoante a actividade do Banco assim o exija;
- 2.32.12. A gestão de grupos internacionais e riscos relacionados com a estrutura do Grupo em que o Banco se insere;
- 2.32.13. Comunicação e divulgação interna e externa de informação;
- 2.32.14. Enquadramento jurídico, regulamentar e regulatório nacional e internacional; e
- 2.32.15. Sistemas de governo.

Diversidade

- 2.33. Na selecção e na avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, é activamente promovida a diversidade de personalidades, qualificações, habilitações e competências técnicas e sectoriais necessárias para o exercício das funções dos dirigentes do Banco, bem como a diversidade de género, idade e origem geográfica.
- 2.34. No âmbito da presente Política, o Banco dá particular atenção à diversidade de género, comprometendo-se a promover um maior envolvimento de um género sub-representado nos dirigentes da Sociedade, nos termos da Política de Diversidade, detalhada no Ponto 7 infra.

3. Processo de selecção e de avaliação da aptidão dos membros dos órgãos sociais

Avaliação inicial da aptidão individual e selecção

- 3.1. Sem prejuízo da competência da Assembleia Geral do Banco para a eleição dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, é ao CNR que compete a responsabilidade pela avaliação inicial dos novos membros, assim como a avaliação sucessiva, individual e colectiva, nos termos do artigo 30.º-A/1 do RGICSF, sem prejuízo do dever de vigilância do Conselho Fiscal.
- 3.2. Para além do preenchimento dos critérios previstos na presente Política o, os membros dos órgãos de administração e de fiscalização não podem encontrar-se em nenhuma das situações de incompatibilidades prevista no CSC e/ou no RGICSF, conforme aplicável a cada uma das respectivas funções.

- 3.3. A avaliação inicial da aptidão individual dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve preceder a sua selecção e apresentação à Assembleia Geral para eleição, ou a sua cooptação pelo próprio órgão, nos casos em que tal esteja previsto.
- 3.4. O Conselho de administração desenvolve, com o apoio do CNR e de forma proactiva, os melhores esforços para identificar novos membros para os órgãos sociais do Banco, assim como para preparar, de forma atempada, o respectivo processo de sucessão, sem prejuízo da competência da Assembleia Geral nesta matéria.
- 3.5. A inclusão de candidatos em listas a submeter a votação em Assembleia Geral, assim como a apresentação de candidatos para designação pelos órgãos de administração e de fiscalização, é necessariamente precedida de um processo de avaliação inicial, que dá origem à elaboração e divulgação de um relatório de avaliação inicial relativo a esse candidato.
- 3.6. O Banco compromete-se a envidar os melhores esforços para que os Estatutos, regulamentos, demais documentos reguladores da vida da Sociedade e as práticas adoptadas sejam alterados, de modo a que a inclusão de candidatos em listas a submeter a votação em Assembleia Geral ou a apresentação de candidatos para designação pelos órgãos sociais do Banco seja obrigatoriamente precedida do processo de selecção e avaliação a que se refere o presente Ponto.
- 3.7. A realização da avaliação inicial da aptidão dos membros dos órgãos sociais do Banco e a elaboração e divulgação do respectivo relatório de avaliação inicial competem ao CNR.
- 3.8. Uma vez identificado um possível candidato a integrar os órgãos sociais do Banco, o CNR promove a recolha da informação relevante à avaliação inicial da sua aptidão nos termos previstos na presente Política e da Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, através de Questionário Interno em anexo e do Questionário do Banco de Portugal - que se encontra disponível em <https://www.bportugal.pt/instrucao/232018> - (os "Questionários").
- 3.9. O preenchimento dos Questionários pode ser realizado pelo próprio candidato, pelo CNR ou por uma entidade externa, contratada para o efeito nos termos do parágrafo seguinte.
- 3.10. Tanto o CNR, como o Conselho Fiscal, podem contratar entidades externas que os auxiliem na definição do perfil dos candidatos, na selecção dos métodos para a respectiva identificação e na avaliação inicial e selecção. O Conselho de Administração disponibiliza ao CNR os meios humanos, técnicos e financeiros que razoavelmente possam ser necessários para que o processo de selecção e avaliação da Sociedade se desenvolva segundo os mais elevados padrões de qualidade, rigor, comparabilidade, transparência e conformidade com os standards nacionais e internacionais.
- 3.11. O relatório de avaliação inicial da aptidão referente a cada candidato, elaborado e apresentado pelo CNR nos termos da presente Política de Selecção e de Avaliação, deve conter, pelo menos, uma análise autónoma e fundamentada dos seguintes elementos:
 - 3.11.1. Conhecimentos, competências e experiência;
 - 3.11.2. Idoneidade, honestidade e integridade;
 - 3.11.3. Independência;
 - 3.11.4. Disponibilidade;
 - 3.11.5. Adequação do candidato – atendendo aos elementos descritos em 3.11.1 a 3.11.4 – para as funções a que este se propõe desempenhar no Conselho de Administração ou no Conselho Fiscal;

- 3.11.6.** Três áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências adicionais, atendendo à necessidade individual do candidato em questão, às necessidades da Sociedade e às tendências de inovação na área financeira.
- 3.12.** A informação considerada relevante para a avaliação inicial da aptidão do candidato é necessariamente acompanhada de documentos comprovativos.
- 3.13.** Após a conclusão do relatório de avaliação inicial, o CNR dá a conhecer os respectivos resultados ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal e, apresentando o documento como parte do pacote informativo que acompanha a decisão de nomeação em Assembleia Geral, nos termos descritos no ponto 3.15 desta Política de Selecção e de Avaliação.
- 3.14.** Caso o relatório de avaliação inicial conclua pela falta de adequação do candidato, os respectivos proponentes podem optar por retirar a candidatura ou sujeitá-la à apreciação prévia do Banco de Portugal, nos termos do n.º 3 do artigo 30.º-B do RGICSF. Neste caso, o candidato apenas pode ser novamente proposto após a emissão de um juízo de adequação pelo Banco de Portugal.
- 3.15.** Caso o candidato seja incluído numa lista submetida à Assembleia Geral para aprovação, o CNR apresenta o relatório de avaliação inicial ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Sociedade, ou directamente ao accionista único, caso sejam dispensadas as formalidades prévias nos termos do artº 54º do CSC, a quem compete disponibilizá-lo ao accionista no âmbito das informações preparatórias da Assembleia Geral, assim como informar o accionista dos critérios de adequação das pessoas a eleger, nos termos constantes da presente Política.
- 3.16.** Sem prejuízo da nomeação do candidato pela Assembleia Geral, o candidato apenas pode iniciar as suas funções após autorização do Banco de Portugal.

Avaliação colectiva inicial

- 3.17.** Sempre que o candidato se proponha integrar no órgão colegial, o CNR analisa o candidato numa perspectiva colectiva, de modo a aferir se o mesmo contribui para o balanço e equilíbrio do órgão social que irá integrar e se cumpre com os critérios previstos na Política, assegurando uma gestão sã e prudente da Sociedade.
- 3.18.** O relatório de avaliação inicial colectiva é submetido à Assembleia Geral nos moldes descritos em 3.15.

Avaliação sucessiva da aptidão individual e colectiva

- 3.19.** A avaliação sucessiva da aptidão individual dos membros dos órgãos sociais do Banco é da competência do CNR e deve ter lugar:
- 3.19.1.** Anualmente; e
- 3.19.2.** Sempre que novos factos ou eventos determinem a necessidade de uma reavaliação da aptidão. Esta necessidade pode advir de novos factos que tenham chegado ao conhecimento do CNR.
- 3.20.** Os membros dos órgãos sociais do Banco têm o dever de comunicar imediatamente à Sociedade qualquer facto superveniente à sua designação que altere o conteúdo das declarações subjacentes aos Questionários referidos em 3.8, ou que altere ou possa alterar – segundo uma apreciação razoável – um juízo prévio de avaliação da sua aptidão individual, idoneidade, honestidade e integridade, experiência, competência e conhecimentos, disponibilidade ou independência.

- 3.21. A avaliação sucessiva da aptidão colectiva dos órgãos sociais do Banco é também da competência do CNR e tem lugar anualmente.
- 3.22. Como resultado da avaliação referida nos Pontos 3.17 e 3.19, o CNR elabora um relatório anual de avaliação sucessiva, tendo por objecto a apreciação da aptidão colectiva do Conselho de Administração e/ou do Conselho Fiscal e individual dos respectivos membros, do qual deve constar, pelo menos, uma análise fundamentada dos seguintes pontos:

Avaliação sucessiva individual

- 3.23. Exposição resumida dos elementos constantes do relatório de avaliação individual a que se refere o Ponto 3.11;
- 3.24. Descrição das alterações entretanto ocorridas, em relação aos elementos constantes do relatório de avaliação individual a que se refere o Ponto 3.11;
- 3.25. Adequação do tempo dedicado em termos individuais ao desempenho das funções;
- 3.26. Cumprimento dos objectivos anuais em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- 3.27. Fixação de novos objectivos em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências, fixados para o ano seguinte, nos termos do Ponto 6.3.

Avaliação sucessiva colectiva

- 3.28. Estrutura, dimensão, composição e desempenho do órgão social relevante;
- 3.29. Cumprimento dos objectivos relativos à diversidade, descritos em mais detalhe no Ponto 7;
- 3.30. Adequação das competências, dos conhecimentos e da experiência, em termos agregados, tendo em conta a actividade da Sociedade;
- 3.31. Cumprimento dos objectivos anuais em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- 3.32. Fixação de novos objectivos relativamente à aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para o ano seguinte (três áreas preferenciais);
- 3.33. Recomendação de eventuais alterações em matéria de governação da Sociedade ou organização de pelouros.

4. Aptidão individual dos titulares de funções essenciais

- 4.1. Aos titulares de funções essenciais aplicam-se, com as devidas adaptações, os critérios de idoneidade, honestidade e integridade e dos conhecimentos, competências e experiência e disponibilidade enunciados no Ponto 2.

5. Processo de selecção e avaliação dos titulares de funções essenciais

Avaliação inicial da aptidão individual e selecção

- 5.1. A avaliação inicial da aptidão individual dos titulares de funções essenciais deve preceder a sua contratação e/ou nomeação para as funções a desempenhar.
- 5.2. O Conselho de Administração desenvolve, com o apoio do CNR e de forma proactiva os melhores esforços para identificar possíveis candidatos a titulares de funções essenciais, assim como para preparar de forma atempada o respectivo processo de sucessão.

- 5.3. Uma vez identificado um possível candidato a titular de funções essenciais, o CNR promove a recolha da informação relevante à avaliação inicial da sua aptidão, que, no mínimo, compreende os elementos referidos no Questionário ora junto como Anexo I. O preenchimento dos Questionários pode ser realizado pelo próprio candidato, pelo CNR, ou por uma entidade externa contratada para o efeito nos termos do parágrafo seguinte.
- 5.4. A informação considerada relevante para a avaliação inicial da aptidão do candidato é necessariamente e, sempre que aplicável, acompanhada dos respectivos documentos comprovativos.
- 5.5. Ao relatório de avaliação inicial da aptidão de titulares de funções essenciais, a elaborar e apresentar ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal pelo CNR, aplica-se o disposto no Ponto 3.5, com as devidas adaptações.
- 5.6. Caso o Conselho de Administração pretenda contratar um candidato a titular de funções essenciais que não tenha sido considerado apto pelo CNR, a acta da reunião em que essa contratação foi deliberada deve mencionar expressamente esse facto, fundamentando a contratação, e conter, em anexo, o parecer desfavorável emitido pelo CNR.
- 5.7. A fundamentação a que se refere o Ponto anterior deve analisar, de forma autónoma, os motivos considerados relevantes pelo CNR no seu juízo de falta de aptidão, sem prejuízo de outros elementos que entenda relevantes.

Avaliação sucessiva da aptidão dos titulares de funções essenciais

- 5.8. A avaliação sucessiva da aptidão dos titulares de funções essenciais é da competência do CNR e processa-se nos termos previstos para a avaliação sucessiva da aptidão individual dos membros dos órgãos sociais do Banco, com as devidas adaptações.

6. Plano de Formação Contínua dos membros dos órgãos sociais e dos titulares de funções essenciais

- 6.1. A Sociedade consagra os recursos e o tempo necessário a assegurar a aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências necessária ao cabal desempenho das funções atribuídas aos órgãos sociais e aos titulares de funções essenciais.
- 6.2. Durante os processos de avaliação inicial e selecção dos membros dos órgãos sociais e dos titulares de funções essenciais, são identificadas em relação a cada avaliado três áreas preferenciais para a aquisição, manutenção e o aprofundamento de conhecimentos e competências, atendendo à necessidade individual do dirigente em questão, às necessidades da Sociedade, e às tendências de inovação na área bancária e financeira.
- 6.3. Durante os processos de avaliação sucessiva dos membros dos órgãos sociais e dos titulares de funções essenciais:
 - 6.3.1. São identificados os cursos, seminários, programas de formação, e outros meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências frequentados no último ano pelos membros dos órgãos sociais e pelo titular de funções essenciais, sendo especialmente relevante o enquadramento dos meios identificados com as áreas preferenciais determinadas no processo de avaliação inicial e nas sucessivas avaliações;
 - 6.3.2. São definidos – ainda que de forma tentativa ou previsional - os meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências a

frequentar durante o próximo ano pelos membros dos órgãos sociais e pelo titular de funções essenciais;

- 6.3.3.** São revistas as áreas preferenciais fixadas no processo de avaliação inicial e selecção, atendendo aos conhecimentos e competências entretanto adquiridas e às necessidades da Sociedade e às tendências de inovação na área bancária e financeira.

- 6.4.** A Sociedade pode contratar uma ou mais entidades externas que a auxiliem na identificação, escolha e avaliação dos meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para os membros dos órgãos sociais e os titulares de funções essenciais.

7. Política de Diversidade

Diversidade nas funções dirigentes

- 7.1.** No que se refere à composição dos órgãos e funções seguidamente descritos, o Banco promove uma relação de equilíbrio no que se refere ao género dos respectivos membros, nomeadamente privilegiando, através dos mecanismos internos tendentes à selecção e designação de quadros e gestores, a escolha de elementos do género sub-representado nas seguintes estruturas:

- 7.1.1.** Conselho de Administração;
- 7.1.2.** Conselho Fiscal; e
- 7.1.3.** Conjunto dos titulares de funções essenciais.

Relatório de selecção e short lists de candidatos

- 7.2.** No seu relatório de avaliação inicial de dirigentes, o CNR identifica e recomenda os candidatos a cargos dirigentes e avalia a composição dos mesmos respeitando, sempre que possível, os objectivos de diversidade ora previstos.
- 7.3.** As listas finais de candidatos para a designação de funções dirigentes devem sempre incluir candidatos de ambos os géneros.

Meritocracia e não discriminação

- 7.4.** A política de selecção, avaliação e remuneração dos Colaboradores do Banco encontra-se enformada por um princípio de reconhecimento do mérito e da responsabilidade associada a cada função, sendo expressamente vedada a discriminação remuneratória e de progressão de carreira com base no género.

Parentalidade activa

- 7.5.** Além do respeito pela legislação laboral em matéria de protecção de parentalidade, o Banco promove uma política de organização do tempo de trabalho, promotora de uma equilibrada conciliação da vida privada e profissional e do pleno exercício da parentalidade.

8. Prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses

- 8.1.** As normas referentes à prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses, incluindo transacções com partes relacionadas, aplicável aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e aos titulares de funções essenciais, fazem parte integrante

da Política de Prevenção e Gestão Conflitos de Interesses, constante de documento autónomo, publicado no site da Sociedade.

9. Revisão da Política

- 9.1.** O CNR revê a presente Política com uma periodicidade anual, submetendo aos órgãos envolvidos recomendações para o respectivo aperfeiçoamento.
- 9.2.** Após receber o relatório elaborado e apresentado pelo CNR onde conste a revisão da presente Política, o Conselho de Administração aprova as recomendações feitas pelo CNR ou apresenta fundamentação para a sua recusa, identificando soluções alternativas, caso tenham sido detectadas fragilidades, ou desactualização da Política, em relação à lei aplicável, ou às recomendações da EBA, da ESMA, do Banco de Portugal, da CMVM ou de qualquer outra autoridade competente.
- 9.3.** O Conselho de Administração, com base no relatório do CNR referido no parágrafo anterior, submete anualmente à Assembleia Geral da Sociedade, para aprovação final, as recomendações fundamentadas para o aperfeiçoamento da presente Política.

10. Aprovação, entrada em vigor e alterações

- 10.1.** A presente Política foi revista e aprovada pela Assembleia Geral, realizada em dia 27 de Junho de 2019, entrando em vigor a partir desta data, podendo ser alterada por deliberação deste órgão.

11. Interpretação

- 11.1.** Qualquer referência a uma disposição legal, a uma orientação ou a qualquer outro texto recomendatório ou de natureza análoga deve ser interpretada como uma referência a essa disposição, orientação ou texto de natureza análoga segundo a redacção que estiver em vigor na data da respectiva avaliação, assim como às demais normas ou recomendações que venham, entretanto, a substituí-las, alterá-las ou complementá-las.

12. Publicação

- 12.1.** A presente Política é publicada no site da Sociedade.

Anexo I

Questionnaire for the assessment of management and supervisory body members and of key function holders in Bison Bank S.A. ("Bison Bank" or "Bank")

1. CONTEXT OF REQUEST

Full Name:			
Initial assessment:		Subsequent assessment:	

2. PERSONAL INFORMATION

Professional Name:	
Date of Birth:	District:
Country:	Nationality:
Identification Document:	Tax Identification Number:
Personal Address:	
Telephone:	E-mail:

3. PROFESSIONAL SITUATION

Activity he/ she will carry out:	Management body	Executive duties	
		Non-executive duties	
	Supervisory body		
	Key function holders		
Expected date of appointment:			
Expected termination of office:	Responsibilities:		
Estimated weekly hours he/ she intends to allocate carrying out his/her duties:			
Relationship between Bank and other entities where he/she carries out duties:			

I				
Professional activities that he/she will accumulate with the activity under assessment, in entities that fall <u>outside</u> Bank's consolidated supervisory perimeter and/or in which Bison Bank does not have a qualified shareholding.				
I - A				
Entity:		Area of Activity:		
Position:		Date of appointment:		
Termination of office:		Responsibilities:		
Executive duties?	Yes		No	
Ongoing Management?	Yes		No	
Relationship between this entity and others where he/ she carries out duties:				
Estimated weekly hours he/she intends to allocate carrying out his/ her duties:				

(Sections may be added, if further space is necessary.)

I				
Professional activities that he/she will accumulate with the activity under assessment, in entities that fall <u>outside</u> Bank's consolidated supervisory perimeter and/or in which Bison Bank does not have a qualified shareholding.				
I - B				
Entity:		Area of Activity:		
Position:		Date of appointment:		
Termination of office:		Responsibilities:		
Executive duties?	Yes		No	
Ongoing Management?	Yes		No	

Relationship between this entity and others where he/ she carries out duties:
Estimated weekly hours he/she intends to allocate carrying out his/ her duties:

(Sections may be added, if further space is necessary.)

II Professional activities that he/she accumulates or will accumulate with the activity under assessment, in entities that fall <u>inside</u> Bank's consolidated supervisory perimeter and/or in which Bank has a qualified shareholding.				
II - A				
Entity:	Area of Activity:			
Position:	Date of appointment:			
Termination of office:	Responsibilities:			
Executive duties?	Yes		No	
Ongoing Management?	Yes		No	
Relationship between this entity and others where he/she carries out duties:				
Estimated weekly hours he/she intends to allocate carrying out his/ her duties:				

(Sections may be added, if further space is necessary.)

II Professional activities that he/she accumulates or will accumulate with the activity under assessment, in entities that fall <u>inside</u> Bank's consolidated supervisory perimeter and/or in which Bank has a qualified shareholding.				
II - B				
Entity:	Area of Activity:			
Position:	Date of appointment:			
Termination of office:	Responsibilities:			

Executive duties?	Yes		No	
Ongoing Management?	Yes		No	
Relationship between this entity and others where he/she carries out duties:				
Estimated weekly hours he/she intends to allocate carrying out his/ her duties:				

(Sections may be added, if further space is necessary.)

<p>Grounds for which he/she considers he/she will remain suitably available for the position under assessment, given the accumulation of duties described above:</p>
--

4. EDUCATION

Changes to previously presented data?	Yes		No	
Education				
Courses/Degrees	Academic/training institution	Main areas of knowledge	Year obtained	

5. PROFESSIONAL EXPERIENCE

III		
Professional experience that is relevant to the position, namely over the last 10 years		
III - A		
Entity	Area of activity	
	Yearly average turnover	
	Number of employees	
Duties	Position	
	Functional areas for which he/she was responsible	
	Number of subordinates	
	Main projects in which he/she was involved	
Period in which he/she carried out his/her duties		

III - B		
Entity	Area of activity	
	Yearly average turnover	
	Number of employees	
Duties	Position	
	Functional areas for which he/she was responsible	
	Number of employees under management	
	Main projects in which he/she was involved	
Period in which he/she carried out his/her duties		

(Sections may be added, if further space is necessary.)

Other relevant specialised experience (please list)

6. SELF-ASSESSMENT ON THE QUALIFICATIONS AND EXPERIENCE IN THE BANKING SECTOR IN ACCORDANCE WITH EBA'S GUIDELINES ON THE ASSESSMENT OF THE SUITABILITY OF MEMBERS OF THE MANAGEMENT BODY AND KEY FUNCTION HOLDERS (EBA/GL/2012/06 OF 22 NOVEMBER 2012 AND EBA/GL/2017/12)32

AREAS / EXPERIENCE	ASSESSMENT (HIGH, MEDIUM HIGH, MEDIUM LOW OR LOW)
Activity of the institution and the main risks to which it is exposed	
Regulatory framework and legal requirements, including the field of prevention of money laundering and terrorist financing	
Financial markets	
Accounting and financial reports	
Risk management	
Compliance	
Internal Audit	
IT systems	
Skills and management experience	
Interpreting an institution's financial information	

7. GOOD REPUTE

a. Changes to previously presented data?	Yes		No	
b. Have you ever been sentenced under criminal proceedings in Portugal or abroad?	Yes		No	
c. Are criminal proceedings underway against you in Portugal or abroad?	Yes		No	
d. Have you ever been sentenced under infringement proceedings in Portugal or abroad for matters related with your professional activities in the finance area?	Yes		No	
e. Were or are you under any relevant investigation and/or was any coercive measure applied or administrative penalty imposed on you, in relation to the breach of provisions that govern banking, finance, securities trading and brokerage or insurance or legislation regarding the securities market, securities or payment methods or any financial services legislation?	Yes		No	
f. Were or are you under any relevant investigation and/or was any coercive measure applied by any regulatory or professional entity due to the breach of relevant provisions?	Yes		No	
g. Were you ever forcibly dismissed from your position in a credit institution or analogous entity, by decision	Yes		No	

of a national or foreign regulatory authority, analogous to the Portuguese Central Bank?				
h. Are infringement proceedings underway against you with any administrative authority in Portugal or abroad for matters related with your professional activities in the financial area?	Yes		No	
i. Were you ever a defendant in infringement proceedings initiated by the Portuguese Central Bank, Portuguese Insurance Regulator, the Portuguese Securities Commission or other national or international regulatory authority analogous thereto?	Yes		No	
j. Was a company controlled by you or in which you carried out management or supervisory duties ever a defendant in infringement proceedings initiated by the Portuguese Central Bank, Portuguese Securities Commission or other national or international regulatory authority analogous thereto?	Yes		No	
k. Was a company controlled by you or in which you carried out management or supervisory duties ever sentenced in Portugal or abroad for breaching legal or regulatory rules that govern the activities of credit institutions, financial companies or other institutions under Portuguese Central Bank supervision, as well as financial institutions, insurance or reinsurance companies or pension fund management companies or that govern insurance, insurance or reinsurance mediation or the securities market?	Yes		No	
l. Have you ever been declared insolvent in Portugal or abroad?	Yes		No	
m. Was a company controlled by you or of which you were a management body member (in law or in fact) or a supervisory body member ever declared insolvent in Portugal or abroad?	Yes		No	
n. Have you ever been a party, as a debtor, in Portugal or abroad, in special revitalisation proceedings or analogous proceedings?	Yes		No	
o. Was a company controlled by you or of which you were a management body member (in law or in fact) or a supervisory body member been a party, as a debtor, in Portugal or abroad, in special revitalisation proceedings or analogous proceedings?	Yes		No	
p. Are insolvency proceedings underway against you in Portugal or abroad?	Yes		No	
q. Are insolvency proceedings, in Portugal or abroad, underway against a company controlled or previously controlled by you or in which you are or were a	Yes		No	

management body member (in law or in fact) or supervisory body member?				
r. Are any special revitalisation proceedings or analogous proceedings, in Portugal or abroad, underway in relation to a company controlled or previously controlled by you or in which you are or were a management body member (in law or in fact) or supervisory body member?	Yes		No	
s. Have you ever been sanctioned in disciplinary proceedings in Portugal or abroad?	Yes		No	
t. Have you ever been sanctioned for breaching rules of conduct applicable to your professional activity?	Yes		No	
u. Has your registration, as required to hold positions in credit institutions, financial companies or their equivalent, financial institutions, insurance or reinsurance companies, insurance mediators or pension fund management companies or analogous entities, ever been declined, in Portugal or abroad, by the relevant supervisory authorities?	Yes		No	
v. Have the relevant authorities, in Portugal or abroad, ever opposed the acquisition or maintenance of a qualified shareholding in a credit institution, financial company or equivalent, financial institution, insurance or reinsurance company, insurance mediator or pension fund management company or analogous entity?	Yes		No	
w. Has a regulatory authority, professional association or organism with analogous duties - in Portugal or abroad - ever refused, revoked, cancelled or terminated your registration, authorisation or licence to carry out commercial, corporate or professional activities or have you ever been dismissed - in Portugal or abroad - from a position in a public entity?	Yes		No	
x. Have you ever been prohibited by a judicial authority, regulatory authority, professional association or organism with analogous duties - in Portugal or abroad - from acting as a director or manager of a civil organisation or commercial company or from holding a position therein?	Yes		No	
y. Have you ever been mentioned or included in the Central Credit Register or in any analogous registrations, in Portugal or abroad, by an authority competent therefor?	Yes		No	

7.1. MITIGATING OR AGGRAVATING CIRCUMSTANCES, REGARDING THE FACTS UNDERLYING ONE OR MORE OF THE ANSWERS IN THE PREVIOUS TABLE

8. INDEPENDENCE AND INCOMPATIBILITIES - SUPERVISORY BODY MEMBERS

a. Do you or have you received any financial benefits from the Bank?	Yes		No	
b. Are you a member of the management body of a company in a controlling or group relationship with the Bank?	Yes		No	
c. Do you render services or do you have a significant commercial relationship with the Bank, directly or indirectly, or with a company in a controlling or group relationship with the Bank?	Yes		No	
d. Do you hold a position in one of the Bank's competitors or do you act on behalf of or in representation of or are you in any way associated with a competitor's interests in the Bank?	Yes		No	
e. Are you a spouse, relative or kin, directly or three times removed, of the persons indicated in paragraphs a), b), c), d) and f) of article 414-A/1 of the Portuguese Companies Code?	Yes		No	
f. Are you a spouse of a person listed in paragraph e) of article 414-A/1 of the Portuguese Companies Code?	Yes		No	
g. Do you hold or act on behalf of someone with a qualified shareholding of or greater than 2% of the financial institution's share capital?	Yes		No	

h. Are you associated with any specific interest group in the company?	Yes		No	
i. Have you ever been re-elected for more than two terms of office in a financial institution's corporate bodies?	Yes		No	
j. Do you carry out management or supervisory duties in five or more companies?	Yes		No	

The undersigned hereby declares on his/her honour, that the information provided above is true and complete and he/she has not omitted any facts that may be relevant in assessing his/her suitability.

He/she further undertakes to give Bank notice, within eight days as of the occurrence thereof, of all facts that may change any of the answers provided in the present questionnaire.

Date:

Signature: