

**POLÍTICA DE
SUCESSÃO DOS
MEMBROS DOS
ÓRGÃOS DE
ADMINISTRAÇÃO E
FISCALIZAÇÃO**



INFORMAÇÃO SOBRE O DOCUMENTO

Owner	Função de Conformidade
Versão atual	01
Órgão de aprovação	Assembleia Geral
Data de aprovação	
Última revisão	Dezembro 2022
Próxima revisão	2024 ou caso ocorram alterações legislativas
Publicação obrigatória no site	Sim

Histórico		
Versão	Data de aprovação	Alterações
00	13/10/2021	--
01		<ul style="list-style-type: none"> - Atualização dos critérios da Autoridade Bancária Europeia (EBA) de 22 de novembro de 2021 relativos ao Governo Interno (EBA/GL/2021/14), e de 2 de julho de 2021, relativos à avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização (EBA/GL/2021/06 e ESMA35-36-2319); - Uniformização de conceitos e definições; - Atualização dos princípios base do processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização; - Definição de objetivos no âmbito da repartição equitativa de géneros.

ÍNDICE

1	DISPOSIÇÕES INICIAIS	4
1.1	Enquadramento legal e regulamentar.....	4
1.2	Âmbito e objeto do normativo interno	4
1.3	Objetivos da Política.....	5
1.4	Conceitos.....	6
2	PRINCÍPIOS GERAIS	6
3	MODELO DE GOVERNAÇÃO	8
3.1	Membros Não Executivos do Conselho de Administração.....	8
3.2	Assembleia Geral	9
4	FASES DO PROCESSO DE SUCESSÃO	9
4.1	Identificação dos candidatos	9
4.1.1	Identificação de candidatos internos	9
4.1.2	Identificação de candidatos externos	9
4.2	Avaliação dos candidatos	10
4.3	Apreciação e deliberação dos candidatos	11
5	DEFINIÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS.....	11
5.1	Presidente do Conselho de Administração	11
5.2	Presidente da Comissão Executiva	14
5.3	Membros da Comissão Executiva	16
5.4	Membros não Executivos do Conselho de Administração	18
5.5	Membros do Órgão de Fiscalização	20
6	CONSIDERAÇÕES DE EXCLUSÃO DE POTENCIAIS CANDIDATOS	22
7	TRATAMENTO DE DADOS.....	22
8	DISPOSIÇÕES FINAIS	23
8.1	Aprovação e entrada em vigor	23
8.2	Revisão e vigência	23
8.3	Divulgação	23

1 DISPOSIÇÕES INICIAIS

1.1 Enquadramento legal e regulamentar

A presente Política de Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (doravante apenas “Política”), pretende estabelecer o processo de identificação do perfil e dos membros do Conselho de Administração e do Órgão de Fiscalização de forma planeada e eficiente e com o intuito de garantir que as pessoas a integrar nos cargos mencionados apresentam o perfil adequado, bem como defendem e representam os interesses expressos pelos acionistas da Lisgarante - Sociedade de Garantia Mútua, S.A. (doravante designado por “Sociedade”).

Adicionalmente, a presente Política de Sucessão contempla a descrição do processo de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores dos membros dos referidos órgãos, bem como a respetiva sequência de implementação, assim facilitando o processo de sucessão em caso de ocorrência de ausências ou saídas súbitas ou inesperadas, e prevenindo a ocorrência de situações de vazio repentino e de eventuais situações de disrupção da atividade da Sociedade.

Nesse sentido, a presente Política encontra-se de acordo com as orientações compreendidas na legislação nacional e europeia, mais precisamente com o disposto artigo 5.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 de 15 de julho de 2020 (doravante apenas “Aviso”), com os critérios de Autoridade Bancária Europeia (EBA) de 22 de novembro de 2021 relativos ao Governo Interno (EBA/GL/2021/14), e de 2 de julho de 2021, relativos à avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização (EBA/GL/2021/06 e ESMA35-36-2319), bem como os requisitos expressos no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92 de 31 de dezembro de 1992, e ainda os requisitos estabelecidos no Guia do Banco Central Europeu (BCE) de dezembro de 2021 relativamente à avaliação da adequação de membros dos órgãos de administração e de fiscalização e no qual se encontram expressos os parâmetros de experiência mínima, *soft and hard skills* para o exercício de funções nesses mesmos órgãos

Os requisitos a avaliar e os procedimentos a implementar em cumprimento do disposto na presente Política serão definidos sem prejuízo de quaisquer outras normas substantivas ou procedimentais de carácter legal, estatutário, de governo societário ou convencional que devam prevalecer em cada momento.

1.2 Âmbito e objeto do normativo interno

O presente documento visa o estabelecimento de uma Política de Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (MOAF) da Sociedade e estabelece os princípios, as responsabilidades, os processos, os perfis profissionais estabelecidos e respetivas competências, instituindo ainda a obrigatoriedade de elaborar e manter permanentemente atualizada uma listagem de potenciais candidatos a MOAF da Sociedade suscetível de ser submetida à apreciação da Assembleia Geral a todo o tempo nos casos em que seja necessário efetuar um processo de substituição de um ou mais membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização. A presente Política identifica, ainda, os perfis de função detalhados, incluindo o papel organizacional do cargo, as principais responsabilidades e interações, bem

como a formação académica, experiência profissional e competências de gestão ou aptidões específicas necessárias para o exercício de membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização.

Desta forma, a presente política é aplicável aos potenciais candidatos a integrar funções no Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização da Sociedade.

Neste sentido, cabe ao Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização assegurar que a instituição possui políticas e processos internos devidamente documentados e aprovados que incluam os seguintes elementos:

- a) Descrição detalhada das responsabilidades e funções a desempenhar por cada um dos membros referidos e das competências e experiência profissional necessárias para o efeito;
- b) Descrição detalhada dos processos de identificação, avaliação e aprovação de potenciais candidatos aos órgãos de administração e fiscalização, considerando o conjunto de responsabilidades e respetivas competências como definido no ponto anterior.”.

1.3 Objetivos da Política

A Política de Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização tem como objetivo apresentar o processo de identificação dos potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e o Órgão de Fiscalização, considerando os perfis apropriados ao desempenho das respetivas funções e os requisitos estabelecidos na Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos MOAF e Titulares de Funções Essenciais. O objetivo deste processo é permitir a construção de um mecanismo de transição de lideranças, prudente e faseado, que permita a identificação dos perfis considerados necessários e críticos e a gestão atempada dos processos de sucessão, de forma a mitigar riscos associados a essas alterações e garantir uma gestão sã e prudente da Sociedade em períodos de transição. Reconhece-se que um processo de transição e sucessão sem interrupções ou disrupções é essencial para assegurar uma liderança forte e alinhada com a estratégia da Sociedade.

Particularmente, a presente política visa:

- Estabelecer os princípios orientadores do processo de sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- Identificar os responsáveis pelo processo acima referido;
- Indicar as fases sobre as quais o processo ocorre bem como as responsabilidades dos respetivos intervenientes;
- Caracterizar os perfis profissionais adequados para o exercício de funções de membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização, especialmente no que se refere a responsabilidades, competências, experiência profissional e académica;
- Instituir a obrigatoriedade de a Sociedade dispor de uma listagem de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização que se encontre permanentemente disponível e atualizada, podendo ser submetida a todo o tempo à consideração da Assembleia Geral.

1.4 Conceitos

Para efeitos do presente documento, consideram-se os seguintes conceitos:

- a) **Avaliação Simplificada:** processo de avaliação a ser realizado com base na informação disponível e conhecida sobre cada um dos candidatos a potencial sucessor, com vista a procurar aferir se reúne os requisitos legais e internamente definidos para os cargos em causa;
- b) **Candidatos a potenciais sucessores:** pessoas singulares, que são identificadas e avaliadas tendo em vista a sua eventual integração na lista de potenciais sucessores;
- c) **Colaboradores:** pessoas singulares que desempenhem funções no âmbito da atividade desenvolvida pela Sociedade, a título de trabalho por conta de outrem;
- d) **Lista de potenciais sucessores:** lista confidencial na qual estão identificados possíveis candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- e) **Membro do Órgão de Administração:** a pessoa singular associada que integre o órgão de administração da Sociedade;
- f) **Membro do Órgão de Fiscalização:** a pessoa singular associada que integre o órgão de fiscalização da Sociedade.

2 PRINCÍPIOS GERAIS

A adequação dos Órgãos de Administração e Fiscalização para as funções que lhes estão cometidas constitui um fator determinante na gestão sã e prudente da Sociedade, contribuindo para o seu bom funcionamento e a satisfação das legítimas expectativas das diversas partes interessadas, nomeadamente dos clientes, investidores, credores, acionistas e outras entidades. A adequação dos titulares que exercem funções consideradas essenciais, enquanto colaboradores cujas atividades têm um impacto significativo no perfil de risco das instituições de crédito, constitui um fator importante para a gestão sã e prudente das mesmas, ao reforçar os mecanismos de governo interno existentes e contribuir para uma redução dos custos associados a eventuais ocorrências de falhas com impacto financeiro ou a risco de reputação material.

A avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização inicia-se com um processo de autoavaliação e visa garantir que os membros em causa reúnem os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade necessários e terá em consideração a natureza, a dimensão, a complexidade da atividade da Sociedade e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

A avaliação da adequação deve ter em conta as características individuais dos membros dos órgãos que sejam colegiais, assim como a salvaguarda de condições subjacentes ao funcionamento destes órgãos enquanto entidades colegiais, designadamente a disponibilidade do conjunto dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e a promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nestes órgãos. O processo de identificação e seleção de candidatos a integrar o Conselho de Administração, designadamente em termos de diversidade de género das pessoas designadas tanto para o Conselho de Administração, quer para administradores com funções executivas quer para funções não

executivas, deve assegurar o cumprimento da legislação aplicável e, designadamente, promover cada vez mais a representatividade do género sub-representado, com o contributo das instituições representadas nos Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade, conforme disposto no número 6 do artigo 30.º do RGICSF, sendo que o limiar deve ser cumprido relativamente às renovações e substituições de mandato dos administradores executivos e não executivo.

Pelo exposto, o processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização, obedece a princípios base, nomeadamente:

- **Princípios de objetividade**, garantido que o processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização é realizado de forma imparcial e sem preferências individuais;
- **Princípio de transparência**, assegurando que o processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização se realiza de forma fiável e acessível a todos os legítimos interessados;
- **Princípio da proporcionalidade**, considerando nomeadamente a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade da instituição, bem como as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar;
- **Princípio da Isenção** – o processo decorre com base em critérios objetivos e sem influência indevida de terceiros, de forma a evitar quaisquer eventuais conflitos de interesses que possam surgir;
- **Princípio do respeito pela diversidade**, visando assegurar a implementação de princípios que contemplem diversidade de género no processo de sucessão das pessoas designadas como membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização.;
- **Princípio da Confidencialidade** – o processo decorre de forma sigilosa, ficando o seu acesso reservado aos Membros do Órgão de Administração e, eventualmente, a quem este expressamente delegue a sua tramitação;
- **Princípio da Proteção de dados** – é assegurada a proteção de quaisquer dados pessoais tratados no âmbito do processo nos termos previstos na legislação aplicável,

Quanto aos potenciais sucessores, e tendo em conta as definições previstas no RGICSF, entre outros, serão tidos em consideração, numa base de avaliação simplificada e tendo em consideração os elementos disponíveis e conhecidos, a sua propensão para o cumprimento dos seguintes requisitos de adequação:

- Idoneidade;
- Reputação;
- Independência;
- Conhecimentos e qualificações técnicos e Experiência profissional;
- Disponibilidade;
- Respeito pela Diversidade.

O processo de sucessão mencionado deve cumprir também com os princípios que se encontram estabelecidos na Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos MOAF e Titulares de Funções Essenciais, designadamente princípios de excelência, de pluralidade e comparabilidade dos candidatos e de não discriminação de género ou outras características individuais.

Os princípios mencionados no ponto anterior aplicam-se a todos os órgãos e colaboradores da Sociedade envolvidos no processo de sucessão referido e devem ser cumpridos pelos mesmos. Igualmente, o processo de sucessão apresentado na presente política visa ainda garantir a coerência da implementação dos processos de definição dos perfis profissionais relativos às posições consideradas críticas da Sociedade, como também assegurar o alinhamento entre os valores e princípios instituídos na Sociedade, a estratégia de negócio definida pela mesma e os processos de gestão de recursos humanos implementados.

3 MODELO DE GOVERNAÇÃO

A responsabilidade pela adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e respetivo processo de sucessão dos mesmos recai sobre o Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização da Sociedade e sobre a Assembleia Geral.

3.1 Membros Não Executivos do Conselho de Administração

Os Membros Não Executivos do Conselho de Administração assumem as seguintes responsabilidades em matéria de seleção e avaliação dos potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização:

- a) Liderar o processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização, coadjuvado pelos Recursos Humanos;
- b) Solicitar, sempre que necessário, aconselhamento de entidades externas direcionadas para o recrutamento e seleção de membros a integrar os órgãos sociais;
- c) Elaborar uma descrição detalhada (perfis profissionais) das responsabilidades e funções a desempenhar pelos membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização e das qualificações e experiências profissionais necessárias para o efeito, a independência e a disponibilidade necessária à execução da sua função, bem como avaliar o tempo a dedicar ao exercício da função;
- d) Emitir parecer prévio relativamente à aprovação da presente política;
- e) Promover a revisão periódica, no mínimo anualmente ou sempre que se considerar necessário, da presente política.

3.2 Assembleia Geral

A Assembleia Geral assume a seguinte responsabilidade em matéria de seleção e avaliação dos potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização:

- Considerar e aprovar a lista de potenciais candidatos

4 FASES DO PROCESSO DE SUCESSÃO

De forma a identificar e listar o conjunto de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização que apresente as características necessárias para o desempenho dos referidos cargos, deve ser conduzido um processo de identificação, avaliação e apreciação dos candidatos a sucessores.

4.1 Identificação dos candidatos

Conforme referido anteriormente, o processo de sucessão a membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização da Sociedade tem como objetivo identificar e avaliar potenciais candidatos a integrar cargos como membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização, visando a elaboração de uma lista de potenciais candidatos a membros dos órgãos referidos. O referido processo inicia-se com a identificação de potenciais candidatos, internos e externos.

4.1.1 Identificação de candidatos internos

A identificação de candidatos internos a integrar cargos como membros do Conselho de Administração ou Órgão de Fiscalização é realizada pelos Membros Não Executivos, coadjuvado pelos Recursos Humanos, e considera os colaboradores que atualmente sejam membros dos referidos órgãos da Sociedade, membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização da Sociedade e membros dos quadros da direção da Sociedade que reúnam os critérios de elegibilidade legalmente exigíveis para o exercício de funções – em particular no que respeita à sua idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade - atendendo aos resultados obtidos nas avaliações periódicas das suas competências, aptidões e desempenho e tendo sempre presentes as políticas, objetivos e metas de promoção da diversidade vigentes na Sociedade.

4.1.2 Identificação de candidatos externos

A identificação de candidatos externos ocorre em simultâneo ao processo de identificação de candidatos internos e é realizada através de pesquisa direta por parte dos Membros Não Executivos do Conselho de Administração, coadjuvada pelos Recursos Humanos, nomeadamente através de redes profissionais ou

networking, através de empresas de recrutamento especializadas em recrutamento e seleção de membros a integrar cargos de direção ou considerando a indicação de atuais acionistas ou membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização da Sociedade relativamente a candidatos que considerem adequados face ao perfil profissional requerido.

O recurso à contratação de serviços de recrutamento externo por parte de empresas especializadas, com vista à triagem de um leque mais alargado de candidatos - nomeadamente no que respeita ao requisito da independência e ao suprimento de eventuais lacunas detetadas face aos perfis de função definidos para os cargos em apreço – será realizado de forma confidencial, não envolvendo qualquer contacto direto com os candidatos.

4.2 Avaliação dos candidatos

Posteriormente à indicação de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização, é da responsabilidade dos Membros Não Executivos do Conselho de Administração avaliar o conjunto de candidatos de forma a identificar aqueles que se enquadram nos perfis definidos no Capítulo “Definição de perfis profissionais” e determinar qual o conjunto de candidatos a apresentar em Conselho de Administração. Adicionalmente, e sempre que se considerar necessário, os Membros Não Executivos do Conselho de Administração podem solicitar aos Recursos Humanos qualquer esclarecimento ou informação adicional relativamente aos potenciais candidatos ou o agendamento de entrevistas com os mesmos.

Igualmente, a presente avaliação deve considerar os requisitos de adequação expressos na Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais.

A título orientativo, o processo de avaliação poderá ser iniciado a partir de informações relativas aos candidatos, desde que obtidas, exclusivamente, de fontes públicas, fiáveis e acessíveis à Sociedade que, nesta fase, não poderá, nem deverá, contactar os visados. A título exemplificativo, indicam-se algumas dessas fontes de informação:

- a) Perfil de *LinkedIn* ou de outra rede social profissional relevante;
- b) Notícias ou informações do conhecimento público;
- c) Índícios da adesão aos valores e princípios éticos da Sociedade;
- d) Dados sobre a Atividade Profissional / Curriculum Vitae;
- e) Certificado de Habilitações Literárias / Outras Qualificações;
- f) Avaliação do desempenho dos últimos três anos (nos casos de identificação interna);
- g) Declaração de Conflitos de Interesses (no caso de identificação interna);
- h) Relatório de Avaliação de Adequação (nos casos de identificação interna e de Titular de Função Essencial da Sociedade).

4.3 Apreciação e deliberação dos candidatos

Sucessivamente à identificação do conjunto de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização, cabe aos Membros Não Executivos do Conselho de Administração realizar uma apreciação relativa à lista de potenciais candidatos a reportar ao Conselho de Administração para sua apreciação, sendo que a todo o momento este último pode solicitar informações complementares sobre os candidatos e emitir recomendações sobre os mesmos.

Seguidamente à apreciação do Conselho de Administração, é da responsabilidade dos Membros Não Executivos do Conselho de Administração a emissão da lista de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização, para consideração da Assembleia Geral quando solicitado, incluindo apenas os dados pessoais estritamente necessários às finalidades prosseguidas com a mesma, nomeadamente, nome, contactos, habilitações académicas e percurso profissional - apta a ser submetida a todo o tempo à consideração da Assembleia Geral, nomeadamente em situações de renovação de mandato ou de vazio inesperado. Para o efeito, a lista deve conter um número de sucessores suficiente para colmatar eventuais situações de demissões em bloco, privilegiando-se sempre os processos de substituição progressivos e pontuais em detrimento da substituição de um número alargado de membros em simultâneo.

5 DEFINIÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS

Em complemento ao processo de sucessão definido anteriormente é elaborada uma descrição de todos os perfis profissionais alvo, com o intuito de assegurar que são cumpridos, a todo o momento, os requisitos de adequação definidos na Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos MOAF e Titulares de Funções Essenciais, conforme definido no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, e garantir uma identificação precisa dos membros. Neste sentido, abaixo encontram-se definidos os perfis profissionais a considerar no processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização.

5.1 Presidente do Conselho de Administração

De modo a garantir uma identificação adequada dos membros do Conselho de Administração, nomeadamente do Presidente do Conselho de Administração sucessor, devem ser consideradas as competências e responsabilidades subjacentes ao cargo a desempenhar bem como o perfil profissional do mesmo. Neste sentido, abaixo encontra-se elencada a descrição do presente perfil:

a) **Papel organizacional**

O papel organizacional do Presidente do Conselho de Administração coaduna-se com a representação do Conselho de Administração da Sociedade.

b) Principais responsabilidades e interações

O cargo a desempenhar pelo Presidente do Conselho de Administração apresenta as seguintes responsabilidades e interações:

- Coordenar e liderar o exercício do Conselho de Administração, incentivar e favorecer sempre o correto e eficiente funcionamento das suas atividades, promover as reuniões a realizar bem como garantir a realização das deliberações aprovadas;
- Contribuir para um fluxo eficiente de informações entre os seus membros e garantir a comunicação e interação com as Comissões especializadas pertencentes ao Conselho de Administração da Sociedade, nomeadamente Comissão Executiva e Órgão de Fiscalização;
- Incentivar e promover um debate aberto e crítico e assegurar que as opiniões divergentes possam ser expressas e discutidas no âmbito do processo de tomada de decisão;
- Preparar as agendas das reuniões e assegurar que as questões estratégicas são discutidas com prioridade em relação às demais;
- Assegurar que as decisões do Conselho de Administração e do Órgão de Fiscalização são devidamente fundamentadas e tomadas com conhecimento de causa e que os documentos e as informações são recebidos com antecedência suficiente antes das reuniões;
- Contribuir para uma clara atribuição de funções entre os membros do órgão de administração, garantir a existência de um fluxo de informação eficiente entre os seus membros, e assegurar que os Administradores Não Executivos tenham um contributo construtivo para os debates e adotem decisões de voto bem fundamentadas e conhecimento de causa;
- Representar institucionalmente a Sociedade em atos protocolares de caráter não executivo;
- Representar a Sociedade em juízo ou fora dele, sempre que tal representação não seja exercida pelo presidente da comissão executiva ou por um administrador desta integrante;
- Presidir e coordenar a atividade do Conselho de Administração;
- Convocar as reuniões do conselho de administração e fixar as respetivas ordens de trabalho, por sua iniciativa, a pedido do presidente da comissão executiva ou de quaisquer dois administradores;
- Dirigir as reuniões do conselho de administração, promovendo a participação dos seus membros nas respetivas deliberações;
- Exercer voto de qualidade no âmbito das reuniões do Conselho e Administração;
- Estabelecer e coordenar um relacionamento com os acionistas da Sociedade, nomeadamente no que concerne a temáticas de cariz social e corporativo, bem como e com as entidades reguladoras sempre que necessário;
- Zelar pela correta execução das deliberações do Conselho de Administração.

c) Formação académica

A formação académica necessária ao cargo a desempenhar pelo Presidente do Conselho de Administração carece das seguintes valências:

- Dispor de formação especializada ou académica adequada e relevante ao cargo a desempenhar e que possibilite o entendimento da atividade prestada pela Sociedade bem como do funcionamento da mesma;
- Dispor, pelo menos, do grau de licenciatura em áreas relevantes para a atividade desenvolvida na Sociedade, nomeadamente gestão, finanças, direito e economia e ou demais áreas conexas;;

Garantir conhecimento relativo às exposições de risco da Sociedade de forma a avaliar os riscos a que a mesma está ou pode vir a estar exposta e a analisar as matérias alvo da sua decisão.

d) Experiência profissional

O cargo a desempenhar pelo Presidente do Conselho de Administração carece, preferencialmente, da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência prática relevante recente de pelo menos 10 (dez) anos na gestão de organizações, mais precisamente instituições bancárias e/ou financeiras cuja atividade, dimensão e complexidade sejam pelo menos equivalentes à da Sociedade;
- Dispor de experiência em gerir organizações bancárias e/ou financeiras cuja atividade, dimensão e complexidade sejam semelhantes à da Sociedade e que apresentem riscos pelo menos equivalentes aos da atividade da Sociedade.

e) Competências específicas

O cargo a desempenhar pelo Presidente do Conselho de Administração carece das seguintes competências:

- Apresentar conhecimentos relativamente à atividade do setor bancário e setores nos quais a Sociedade assenta a sua operativa;
- Captar as oportunidades e obstáculos a que a Sociedade, como Sociedade financeira, está exposta;
- Compreender a legislação e regulamentação aplicável à Sociedade, nomeadamente ao nível prudencial e de *Governance*;
- Conhecer as matérias sobre as funções de controlo interno, abrangendo a gestão de riscos, conformidade e auditoria interna, bem como a relevância da Prevenção do Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo e do combate à Corrupção;;
- Apresentar capacidade de definir e implementar uma visão estratégica, não só aplicável à sua função como à dos restantes colaboradores de forma a promover um alinhamento estratégico na atividade global da Sociedade;

- Dispor, a nível pessoal, de características de liderança, promovendo sempre uma boa comunicação e relação de confiança com os seus colaboradores e de espírito crítico, promovendo a capacidade de decisão e argumentação. Igualmente, o candidato deve apresentar características como ser idóneo e proativo, assumindo sempre as suas funções e competências bem como ser capaz de desenvolver o seu trabalho em parâmetros assentes em qualidade e rigor;
- Evidenciar, a nível pessoal, princípios éticos e valores em linha com os definidos pela Sociedade, nomeadamente, lealdade, descrição, neutralidade, respeito e diligência.

f) **Disponibilidade**

O Presidente do Conselho de Administração da Sociedade deve dispor de condições e tempo necessário para desempenhar as suas funções.

5.2 Presidente da Comissão Executiva

De modo a garantir uma identificação correta dos membros do Conselho de Administração, nomeadamente do Presidente da Comissão Executiva sucessor, devem ser consideradas as competências e responsabilidades subjacentes ao cargo a desempenhar bem como o perfil profissional do mesmo. Neste sentido, abaixo encontra-se elencada a descrição do presente perfil:

a) **Papel organizacional**

O papel organizacional do Presidente da Comissão Executiva coaduna-se com a representação da Sociedade e da Comissão Executiva da mesma.

b) **Principais responsabilidades e interações**

O cargo a desempenhar pelo Presidente da Comissão Executiva apresenta as seguintes responsabilidades:

- Coordenar e liderar o exercício da Comissão Executiva, incentivar e favorecer sempre o correto e eficiente funcionamento das suas atividades, promover e dirigir as reuniões a realizar bem como garantir a realização das deliberações aprovadas;
- Garantir a comunicação e interação regular com o Conselho de Administração relativamente a temáticas de gestão e evolução da atividade e com os órgãos e comissões da Sociedade;
- Promover o debate e aprovação das propostas estratégicas desenvolvidas, considerando o apetite ao risco da Sociedade e relativamente a políticas e procedimentos de temáticas relacionadas com governo e controlo interno;
- Assegurar a normal representação da Sociedade em juízo e fora dele;

- Declarar a falta definitiva de um administrador da Comissão Executiva;
- Solicitar ao presidente do Conselho de Administração a convocação das reuniões do Conselho de Administração, sempre que o entenda conveniente;
- Exercer voto de qualidade no âmbito das reuniões da Comissão Executiva;
Zelar pela correta execução das deliberações da Comissão Executiva.

c) Formação académica

A formação académica necessária ao cargo a desempenhar pelo Presidente da Comissão Executiva carece das seguintes valências:

- Dispor de formação especializada ou académica adequada e relevante ao cargo a desempenhar e que possibilite o entendimento da atividade prestada pela Sociedade bem como do funcionamento da mesma;
- Dispor, pelo menos, do grau de licenciatura em áreas relevantes para a atividade desenvolvida na Sociedade;
- Garantir conhecimento relativo às exposições de risco da Sociedade de forma a avaliar os riscos a que a mesma está ou pode vir a estar exposta e a analisar as matérias alvo da sua decisão.

d) Experiência profissional

O cargo a desempenhar pelo Presidente da Comissão Executiva carece, preferencialmente, da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência prática recente de pelo menos 10 (dez) anos em funções de direção ou gestão no setor de atividade bancária ou financeira;
- Dispor de experiência em gerir organizações bancárias e/ou financeiras, cuja atividade, dimensão e complexidade sejam semelhantes à da Sociedade e que apresentem riscos pelo menos equivalentes aos da atividade da Sociedade.

e) Competências específicas

O cargo a desempenhar pelo Presidente da Comissão Executiva carece das seguintes competências:

- Apresentar conhecimentos relativamente à atividade do setor bancário e/ou financeiro e setores nos quais a Sociedade assenta a sua operativa;
- Captar as oportunidades e obstáculos a que a Sociedade, como Sociedade financeira, está exposta;
- Compreender a legislação e regulamentação aplicável à Sociedade, nomeadamente ao nível prudencial e comportamental;
- Dispor de entendimento relativo a temáticas de governo e controlo interno;

- Apresentar capacidade de definir e implementar uma visão estratégica considerando o debate da mesma com os membros do Conselho de Administração, membros da Comissão Executiva ou outros colaboradores relevantes;
- Dispor, a nível pessoal, de características de liderança, promovendo sempre uma boa comunicação e relação de confiança com os seus colaboradores e de espírito crítico, promovendo a capacidade de decisão e argumentação. Igualmente, o candidato deve apresentar características como ser idóneo e proativo, assumindo sempre as suas funções e competências bem como ser capaz de desenvolver o seu trabalho em parâmetros assentes em qualidade e rigor;

Evidenciar, a nível pessoal, princípios éticos e valores em linha com os definidos pela Sociedade, nomeadamente, lealdade, descrição, neutralidade, respeito e diligência.

f) **Disponibilidade**

O Presidente da Comissão Executiva da Sociedade deve dispor de condições e tempo necessário para desempenhar as suas funções.

5.3 Membros da Comissão Executiva

De modo a garantir uma identificação correta dos membros do Conselho de Administração, nomeadamente dos Membros da Comissão Executiva sucessores, devem ser consideradas as competências e responsabilidades subjacentes ao cargo a desempenhar bem como o perfil profissional do mesmo. Neste sentido, abaixo encontra-se elencada a descrição do presente perfil:

a) **Papel organizacional**

O papel organizacional dos Membros da Comissão Executiva coaduna-se com uma cultura empresarial da Sociedade.

b) **Principais responsabilidades e interações**

O cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão Executiva apresenta a seguinte responsabilidade:

Exercer funções executivas considerando o mandato estabelecido para o cargo a desempenhar, o pelouro atribuído, os objetivos que se encontram definidos, visando o interesse social e da estratégia delineada.

c) **Formação académica**

A formação académica necessária ao cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão Executiva carece das seguintes valências:

- Dispor de formação especializada ou académica adequada e relevante ao cargo a desempenhar e experiência considerável no setor bancário e/ou financeiro por um período mínimo recente de 5 anos, que possibilite o entendimento da atividade prestada pela Sociedade bem como do funcionamento da mesma;
- Dispor, pelo menos, do grau de licenciatura em áreas relevantes para a atividade desenvolvida na Sociedade;

Garantir conhecimento relativo às exposições de risco da Sociedade de forma a avaliar os riscos a que a mesma está ou pode vir a estar exposta e a analisar as matérias alvo da sua decisão.

d) Experiência profissional

O cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão Executiva carece, preferencialmente, da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência em funções de direção ou gestão no setor de atividade bancária e/ou financeira;
- Dispor de experiência em gerir organizações bancárias e/ou financeiras, cuja atividade, dimensão e complexidade sejam semelhantes à da Sociedade e que apresentem riscos pelo menos equivalentes aos da atividade da Sociedade.

e) Competências específicas

O cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão Executiva carece das seguintes competências:

- Apresentar conhecimentos relativamente à atividade do setor bancário e/ou financeiro e setores nos quais a Sociedade assenta a sua operativa;
- Captar as oportunidades e obstáculos a que a Sociedade, como Sociedade financeira, está exposta;
- Compreender a legislação e regulamentação aplicável à Sociedade, nomeadamente ao nível prudencial e comportamental;
- Dispor de entendimento relativo a temáticas de governo e controlo interno. Desta forma devem ser avaliados os conhecimentos e competências do membro em questão considerando a duração do mandato a integrar;
- Apresentar capacidade de definir e implementar uma visão estratégica, não só aplicável à sua função, mas mais precisamente aos pelouros pelos quais é responsável, de forma a promover um alinhamento estratégico na atividade global da Sociedade;
- Dispor, a nível pessoal, de características de liderança, promovendo sempre uma boa comunicação e relação de confiança com os seus colaboradores e de espírito crítico, promovendo a capacidade de decisão e argumentação. Igualmente, o candidato deve apresentar características como ser idóneo e proativo, assumindo sempre as suas funções e competências bem como ser

capaz de desenvolver o seu trabalho em parâmetros assentes em qualidade e rigor e mostrar-se independente relativamente a pressões de que possa ser alvo;

- Evidenciar, a nível pessoal, princípios éticos e valores em linha com os definidos pela Sociedade, nomeadamente, lealdade, descrição, neutralidade, respeito e diligência.

f) **Disponibilidade**

Os membros da Comissão Executiva da Sociedade devem dispor de condições e tempo necessário para desempenhar as suas funções.

5.4 Membros não Executivos do Conselho de Administração

De modo a garantir uma identificação correta dos membros do Conselho de Administração, nomeadamente dos Membros não Executivos do Conselho de Administração sucessores, devem ser consideradas as competências e responsabilidades subjacentes ao cargo a desempenhar bem como o perfil profissional do mesmo. Neste sentido, abaixo encontra-se elencada a descrição do presente perfil:

a) **Papel organizacional**

O papel organizacional dos Membros não Executivos do Conselho de Administração coaduna-se com o acompanhamento e avaliação da atividade da Sociedade.

b) **Principais responsabilidades e interações**

O cargo a desempenhar pelos Membros não Executivos do Conselho de Administração apresenta as seguintes responsabilidades:

- Acompanhar, aconselhar e avaliar a atividade da Sociedade, nomeadamente do que diz respeito à fiscalização das atividades da Comissão Executiva bem como à determinação e definição da estratégia e políticas a considerar pela Sociedade;
- Desafiar e criticar de forma construtiva as propostas e informações fornecidas pela Comissão Executiva, bem como as suas decisões;
- Garantir a revisão e fiscalização da eficácia do quadro de governo interno, do sistema de controlo interno e da atividade da função de gestão de riscos, conformidade e auditoria interna;
- Promover a realização das ações e mitigação das fragilidades identificadas;
- Supervisionar e monitorizar a execução coerente dos objetivos estratégicos da Sociedade, da sua estrutura organizacional e estratégia de risco, incluindo a sua apetência pelo risco e o seu quadro de gestão do risco, bem como demais políticas e o quadro de comunicação de informações;
- Certificar que os detalhes financeiros são autênticos e apresentam-se completos;

- Assegurar a existência de procedimentos e meios de comunicação que possibilitem às áreas de controlo interno e de contabilidade a partilha de quaisquer assuntos relevantes relativamente à fiabilidade e completude da informação apresentada;
- Exercer as demais responsabilidades atribuídas aos Membros não Executivos do Conselho de Administração pelos estatutos da Sociedade ou pela legislação vigente em cada momento.

c) Formação académica

A formação académica necessária ao cargo a desempenhar pelos Membros não Executivos do Conselho de Administração carece das seguintes valências:

- Dispor de formação especializada ou académica adequada e relevante ao cargo a desempenhar ou experiência considerável no setor bancário e/ou financeiro por um período mínimo recente de 3 (três) anos, que possibilite o entendimento da atividade prestada pela Sociedade, o funcionamento do mesmo e a função do Conselho de Administração;
- Garantir conhecimento relativo às exposições de risco da Sociedade de forma a avaliar os riscos a que a mesma está ou pode vir a estar exposta e a analisar as matérias alvo da sua decisão.

d) Experiência profissional

O cargo a desempenhar pelos Membros não Executivos do Conselho de Administração carece, preferencialmente, da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência em gerir organizações, mais precisamente instituições bancárias e/ou financeiras cuja atividade, dimensão e complexidade sejam pelo menos equivalentes aos da Sociedade;
- Dispor de experiência em gerir organizações que apresentem riscos semelhantes aos que a atividade da Sociedade evidencia.

e) Competências específicas

O cargo a desempenhar pelos Membros não Executivos do Conselho de Administração carece das seguintes competências:

- Compreender a legislação e regulamentação aplicável à Sociedade nomeadamente ao nível prudencial;
- Dispor de entendimento relativo a temáticas de governo e controlo interno, principalmente as que se encontram correlacionadas com gestão de riscos, auditoria interna e cariz financeiro com o intuito de elaborar apreciações relativamente aos temas mencionados. Desta forma devem ser avaliados os conhecimentos e competências do membro em questão considerando a duração do mandato a integrar;

- Apresentar capacidade de definir e implementar uma visão estratégica, não só aplicável à sua função como à dos restantes colaboradores de forma a promover um alinhamento estratégico na atividade global do Sociedade;
- Dispor, a nível pessoal, de características de liderança, promovendo sempre uma boa comunicação e relação de confiança com os seus colaboradores e de espírito crítico, promovendo a capacidade de decisão e argumentação. Igualmente, o candidato deve apresentar características como ser idóneo e proativo, assumindo sempre as suas funções e competências bem como ser capaz de desenvolver o seu trabalho em parâmetros assentes em qualidade e rigor;
- Evidenciar, a nível pessoal, princípios éticos e valores em linha com os definidos pela Sociedade, nomeadamente, lealdade, descrição, neutralidade, respeito e diligência.

f) **Disponibilidade**

Os Membros não Executivos do Conselho de Administração da Sociedade devem dispor de condições e tempo necessário para desempenharem as suas funções.

5.5 Membros do Órgão de Fiscalização

De modo a garantir uma identificação correta dos membros do Órgão de Fiscalização sucessores, devem ser consideradas as competências e responsabilidades subjacentes ao cargo a desempenhar bem como o perfil profissional do mesmo. Neste sentido, abaixo encontra-se elencada a descrição do presente perfil:

a) **Papel organizacional**

O papel organizacional dos Membros do Órgão de Fiscalização coaduna-se com a fiscalização da atividade da Sociedade garantindo uma apreciação crítica da operativa da Sociedade ao nível das suas contas e sistema de governo e controlo interno.

b) **Principais responsabilidades e interações**

O cargo a desempenhar pelos Membros do Órgão de Fiscalização apresenta as seguintes responsabilidades:

- Garantir a revisão e fiscalização da eficácia do sistema de governo e controlo interno, das contas e da atividade das funções de controlo interno, articulando-se com o Auditor Externo;
- Fiscalizar o Conselho de Administração na prossecução das suas atividades e responsabilidades, nomeadamente através de avaliação e aconselhamento à tomada de decisões estratégicas e ao nível do sistema de governo e controlo interno da Sociedade;
- Assegurar a realização das ações de controlo e mitigação das fragilidades identificadas;

- Apoiar no desenvolvimento e manutenção de toda a documentação ao nível da definição de processos e políticas (incluindo políticas contabilísticas) e garantir a integridade dos resultados e avaliações conduzidas no âmbito do controlo interno da Sociedade;
- Assegurar a definição e cumprimento de uma cultura organizacional adequada e que promova uma gestão sã e prudente;
- Assegurar a existência de procedimentos e meios de comunicação que possibilitem às áreas de controlo interno e de contabilidade a partilha de quaisquer assuntos relevantes relativamente à fiabilidade e completude da informação apresentada;
- Assegurar procedimentos de receção e tratamento de comunicações dos acionistas, colaboradores da Sociedade ou outros;
- Exercer as demais responsabilidades atribuídas ao Órgão de Fiscalização pelos estatutos da Sociedade ou pela legislação vigente em cada momento.

c) Formação académica

A formação académica necessária ao cargo a desempenhar pelo Órgão de Fiscalização carece das seguintes valências:

- Dispor de formação especializada ou académica adequada, mais concretamente em áreas relacionadas com economia, gestão ou contabilidade, com o intuito de desempenhar atividades de controlo contabilístico e financeiro, de avaliação de riscos e de organização do controlo interno. Igualmente, pelo menos um dos membros deve dispor de um curso superior na área de gestão, economia ou contabilidade bem como deter conhecimentos de auditoria.

d) Experiência profissional

O cargo a desempenhar pelo do Órgão de Fiscalização carece da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência profissional nas áreas de gestão de risco, conformidade, auditoria, informação financeira e/ou controlo interno.

e) Competências específicas

O cargo a desempenhar pelos Membros do Órgão de Fiscalização carece das seguintes competências:

- Dispor de experiência de fiscalização na área de auditoria interna instituições bancárias e/ou financeiras cuja atividade, dimensão e complexidade sejam semelhantes à da Sociedade;
- Entender as atividades inerentes ao funcionamento de uma sociedade financeira como é o caso da Sociedade bem como os riscos associados e o desempenho financeiro da mesma;
- Compreender a legislação e regulamentação aplicável à Sociedade, nomeadamente ao nível prudencial;

- Dispor de entendimento relativo a temáticas de governo e controlo interno, principalmente as que se encontram correlacionadas com gestão de riscos, auditoria interna e cariz financeiro com o intuito de elaborar apreciações relativamente aos temas mencionados. Desta forma devem ser avaliados os conhecimentos e competências do membro em questão considerando a duração do mandato a integrar;
- Apresentar capacidade de definir e implementar uma visão estratégica, não só aplicável à sua função como à dos restantes colaboradores de forma a promover um alinhamento estratégico na atividade global da Sociedade;
- Promover sempre uma boa comunicação e relação de confiança com os colaboradores da Sociedade e de espírito crítico, promovendo a capacidade de decisão e argumentação. Igualmente, o candidato deve apresentar características como ser idóneo e proativo, assumindo sempre as suas funções e competências bem como ser capaz de desenvolver o seu trabalho em parâmetros assentes em qualidade e rigor;
- Evidenciar, a nível pessoal, princípios éticos e valores em linha com os definidos pela Sociedade, nomeadamente, lealdade, descrição, neutralidade, respeito e diligência.

f) **Disponibilidade**

O Órgão de Fiscalização da Sociedade deve dispor de condições e tempo necessário para desempenhar as suas funções.

6 CONSIDERAÇÕES DE EXCLUSÃO DE POTENCIAIS CANDIDATOS

Como mencionado na Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos MOAF e dos Titulares das Funções Essenciais, a Sociedade dispõe de procedimentos de prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses para avaliação e seleção dos mesmos. Neste sentido, a identificação de situações de conflitos de interesses, a existência de processos judiciais, criminais ou contraordenacionais bem como perceção e referências negativas nos meios de comunicação social relativamente a qualquer um dos potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e Órgão de Fiscalização deve ser considerado como motivo de exclusão do referido candidato.

7 TRATAMENTO DE DADOS

A Sociedade encontra-se empenhada em garantir a segurança e a privacidade dos dados pessoais de candidatos/as a emprego, mais precisamente dos dados necessários ao seguimento dos objetivos definidos na presente política como nome, contactos, habilitações académicas e percurso profissional.

Igualmente, os documentos ao processo de identificação de candidatos, análise curricular, certificados, minutas de reuniões bem como outros documentos considerados pertinentes e que materializem a presente política devem ser conservados durante 5 (cinco) anos em suporte duradouro.

8 DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1 Aprovação e entrada em vigor

No que respeita à Política, os membros não executivos do Órgão de Administração, são informados das alterações legislativas ou outras que devam ser consideradas na revalidação presente Política, por parte da Função de Conformidade, para que os mesmos possam promover a sua revisão. Não obstante, a Função de Conformidade pode contribuir com recomendações durante o processo de elaboração e revisão da Política, nomeadamente no que respeita ao cumprimento da regulamentação em vigor.

A Política é aprovada pela Assembleia Geral, mediante parecer prévio do Órgão de Fiscalização e dos membros não executivos do Órgão de Administração. A política, conjuntamente com os referidos pareceres, são enviados em simultâneo, mediante proposta da Função de Conformidade, ao Conselho de Administração para tomada de conhecimento, e posterior envio por parte do mesmo para deliberação em Assembleia Geral.

Deve, ainda, ser conservada toda a documentação relativa à adoção da Política, bem como a quaisquer alterações de que seja objeto.

8.2 Revisão e vigência

A presente Política deverá ser revista anualmente pelos membros não executivos do órgão de administração, particularmente sempre que se verificarem alterações ou atualizações da regulamentação em vigor.

A presente Política vigorará na instituição por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização, revisão e avaliação.

8.3 Divulgação

A presente Política deve ser divulgada a todos os colaboradores da Sociedade.

Sem prejuízo do disposto, deve ser também divulgada no sítio da *internet* da Sociedade, de forma clara, transparente e acessível.