



▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

O Banco de Investimento Global, S.A. (doravante designado “**BiG**” ou “**Banco**”), nos termos e para os efeitos das seguintes normas legislativas e regulamentares europeias e nacionais:

(i) Artigos 30.º a 33.º-A e 103.º do Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, que aprovou o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“**RGICSF**”);

(ii) Instrução n.º 23/2018, de 5 de novembro, do Banco de Portugal (“**BdP**”);

(iii) *Guidelines conjuntas on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU da European Securities and Markets Authority (“ESMA”)* e da *European Banking Authority (“EBA”)*, n.ºs ESMA35-36-2319 e EBA/GL/2021/06, de 2 de julho de 2021 (“**Orientações ESMA/EBA**”);

(iv) Carta Circular n.º CC/2021/00000058, sobre a avaliação da adequação dos membros de órgãos de administração e fiscalização dos titulares de funções essenciais, que veiculou ao setor as Orientações ESMA/EBA;

(v) Os Q&As do BdP, relativos à avaliação e autorização dos membros de órgãos sociais, disponíveis em <https://www.bportugal.pt/perguntas-frequentes/1717>;

(vi) Orientações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (“**CMVM**”) sobre a Avaliação da Adequação do Exercício de Funções Reguladas e de Titulares de Participações Qualificadas, de 16 de janeiro de 2023 (“**Orientações CMVM**”);

(vii) Diretiva n.º 2013/36/UE, de 22 de novembro de 2012;

(viii) Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comissão, de 04 de março de 2014;

(ix) Diretiva n.º 2014/65/UE, de 15 de maio de 2014;

(x) Regulamento Delegado (UE) n.º 2017/565 da Comissão, de 25 de abril de 2016;

(xi) Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho (“**Aviso n.º 3/2020**”);

(xii) Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020, de 15 de julho (“**Instrução n.º 18/2020**”);

(xiii) Guia para as avaliações da adequação e idoneidade, do Banco Central Europeu (“**BCE**”) (“**Orientações BCE**”), de dezembro de 2021,

todos na sua redação atual, com o intuito de garantir o

cumprimento da legislação e regulamentação em vigor, adota a presente Política de Seleção e Avaliação da adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais (a “**Política**”).

A par das disposições legais, a cultura interna do BiG assenta na resiliência do seu modelo de negócio, na capacidade da gestão, de executar a estratégia delineada e controlar os riscos, na qualidade, formação e carácter das pessoas que integram a sua estrutura. Construir uma estratégia baseada em valores chave e conseguir transmiti-la aos diferentes *stakeholders* é um dos principais objetivos da gestão de topo do Banco, motivo pelo qual esta assume diretamente um papel importante nos processos de recrutamento, formação e desenvolvimento de carreira dos trabalhadores e colaboradores do Banco a todos os níveis. O desenvolvimento dos colaboradores é considerado um investimento-chave, procurando o Banco identificar e recompensar talento desde o início da relação.

Estes são os fundamentos-base desta Política do BiG, no longo prazo - procurar que o Banco seja gerido por administradores profissionais bem formados e preparados, com experiência relevante e exposição a um número elevado de eventos históricos desafiantes que tenham colocado à prova e demonstrado a capacidade de estes (i) responderem de forma pronta e adequada à resolução dos problemas com que se depararam, (ii) tomarem decisões céleres e prudentes de forma atempada e (iii) terem uma visão da abrangência e sustentabilidade financeira, social e ambiental dessas decisões no longo prazo.

Como resultado destes pressupostos, os membros executivos do órgão de administração do BiG devem ser, essencial e prioritariamente, colaboradores de talento reconhecido, que tenham trabalhado, e crescido, com o Banco por um determinado número de anos. Procura-se, desta forma, promover os colaboradores mais bem preparados e posicionados internamente que, ao longo dos anos, tenham sido formados e tenham absorvido a cultura do BiG, demonstrado ser líderes presentes e capazes, gerado receitas relevantes e/ou demonstrado competência na gestão de riscos e que demonstrem capacidade para contribuir para o crescimento e sustentabilidade do Banco a longo prazo.

1. OBJECTO

A presente Política estabelece (i) os princípios gerais e objetivos que lhe estão subjacentes; (ii) os responsáveis pela avaliação da adequação, (iii) os critérios de identificação e seleção das pessoas aptas a integrar o Conselho de Administração (“**CdA**”) e o Conselho Fiscal (“**CF**”), e a desempenhar funções essenciais

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

no BiG, (iv) os requisitos de adequação, (v) os procedimentos de avaliação à luz dos requisitos de adequação legalmente estabelecidos, (vi) as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses e (vii) os meios de formação profissional disponibilizados pelo BiG tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de competências.

As regras de seleção e avaliação dos auditores (ROC/SROC) encontram-se estabelecidas na Política de Seleção e Avaliação de ROC/SROC do BiG, elaborada ao abrigo do previsto nos artigos 38.º e 39.º do Aviso n.º 3/2020, devendo a mesma ser lida em conjunto com esta Política. O BiG dispõe ainda de uma Política de Sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais, elaborada nos termos do previsto no artigo 5.º do Aviso n.º 3/2020, que complementa a presente Política em matéria de sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, e dos titulares de funções essenciais designados ao abrigo das regras aqui definidas.

2. VIGÊNCIA

A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão periódica, nos termos da Lei e de outros normativos aplicáveis.

SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. ÂMBITO SUBJETIVO

A avaliação sobre se todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização do BiG possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções abrange as seguintes pessoas (conjuntamente designados por “Coletivo Identificado”):

- Membros executivos do Conselho de Administração do BiG (“Administradores Executivos”);
- Membros não executivos do Conselho de Administração do BiG (“Administradores Não Executivos”);
- Todos os membros, efetivos ou suplentes, do Conselho Fiscal do BiG;
- Responsáveis de Sucursais;
- Todos os titulares de funções essenciais, incluindo os colaboradores responsáveis pelas funções de controlo interno do Banco: Direção de *Compliance*, Direção de Auditoria Interna e Direção de Riscos (o Conselho de Administração do BiG,

mediante parecer do Comité de Nomeações, poderá, ainda, qualificar outras funções como funções essenciais e incluir os respetivos titulares nesta lista);

- Titulares de outras funções que devam ser sujeitos à avaliação de adequação, como venha a ser definido através de legislação ou regulamentação das autoridades de supervisão.

2. ÂMBITO OBJECTIVO

A presente Política é aplicável aos membros do Conselho de Administração e aos membros do Conselho Fiscal, bem como aos titulares de funções essenciais do BiG, abrangendo as funções equivalentes nas suas sucursais, quando aplicável.

Na medida em que seja imposto pela regulação aplicável um processo de avaliação de adequação, as participadas do BiG que integram o Grupo BiG deverão adotar políticas de seleção e avaliação da adequação dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais com os mesmos princípios gerais e objetivos desta Política.

SECÇÃO III. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS DA POLÍTICA

1. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS

O processo de identificação e seleção de candidatos a integrar o Conselho de Administração, bem como o Conselho Fiscal, e, dentro daquele, entre administradores com funções executivas e com funções não executivas, designadamente em termos de diversidade de género, deverá assegurar o cumprimento da legislação aplicável, nomeadamente do n.º 6 do artigo 30.º do RGICSF.

A adequação dos órgãos de administração e fiscalização às funções que lhes estão cometidas constitui um fator determinante na gestão sã e prudente das instituições de crédito, contribuindo para o bom funcionamento do sistema financeiro e a satisfação das legítimas expectativas das diversas partes interessadas, nomeadamente dos clientes, credores, acionistas e outras entidades.

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 à execução da sua função.

Tendo como objetivo garantir a todo o tempo a adequação dos seus órgãos de administração e fiscalização, bem como

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

dos titulares de funções essenciais, a avaliação sobre estes requisitos segue o processo de avaliação de acordo com as regras constantes da presente Política, das Orientações BCE e das Orientações ESMA/EBA.

Nos termos previstos no n.º 5 do artigo 30.º do RGICSF, a avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização obedece ao princípio da proporcionalidade, considerando, entre outros fatores, a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade de cada instituição de crédito, e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

Na verificação do requisito da independência são considerados os fatores de potenciais fontes de conflitos de interesses estabelecidos na Política de Conflitos de Interesses no Conselho de Administração, a Política Geral de conflitos de interesses, e qualquer circunstância que possa sujeitar o elemento sob avaliação a pressões de influências indevidas.

2. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, DO CONSELHO FISCAL E FUNÇÕES ESSENCIAIS

O Comité de Nomeações do BiG é o órgão responsável pela avaliação da adequação referida neste documento, sendo composto pelos membros não executivos do Conselho de Administração.

Em setembro de 2019, o Conselho de Administração constituiu um Comité de Nomeações, combinando para o efeito os conhecimentos e a experiência dos membros não executivos do CdA, sem prejuízo de poderem também participar nas reuniões daquele Comité, como convidados, administradores executivos, acionistas, membros do Conselho Fiscal, responsáveis das funções de controlo interno, ou de outras direções, conforme for adequado e assegurando que em todas as deliberações são evitados conflitos de interesses.

O processo de seleção e avaliação dos candidatos a membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal envolve a avaliação de adequação dos candidatos feita pelo Comité de Nomeações, nos termos previstos nos artigos 30.º e seguintes e 115.º-B do RGICSF, sendo posteriormente remetida a proposta subscrita pelos acionistas proponentes à Assembleia Geral (“AG”) para eventual aprovação.

O processo de seleção e avaliação dos titulares de funções essenciais envolve a avaliação de adequação feita pelos membros do Comité de Nomeações.

O processo de seleção e avaliação é da responsabilidade do Comité de Nomeações e conta com a colaboração da Direção

de Recursos Humanos, da Direção de Assessoria Jurídica, da Direção de Controlo Interno e Compliance, e de outras Direções que possam ser consideradas relevantes, sendo elaborado nos termos e de acordo com os princípios gerais e objetivos da presente Política, devendo o seu resultado constar de um relatório elaborado para o efeito.

A adequação consiste na capacidade dos membros daqueles órgãos e/ou os titulares de funções essenciais assegurarem, em permanência, garantias de gestão sã e prudente, tendo em vista, de modo particular, a salvaguarda do sistema financeiro e dos interesses dos respetivos clientes, investidores, credores sociais e demais stakeholders do Banco.

Os processos de seleção e avaliação da adequação do Coletivo Identificado regem-se pelos seguintes requisitos gerais:

- a) A avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização obedece ao princípio da proporcionalidade, considerando, entre outros fatores, a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade do BiG e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar - o nível e a natureza da experiência exigidos a um membro do órgão de administração e fiscalização podem diferir consoante este exerça funções de gestão ou de fiscalização;
- b) Identificação e fixação prévia do perfil do cargo a ocupar e as competências e capacidades requeridas pelos candidatos, procurando, em todo momento, a pré-seleção de pessoas com as melhores características pessoais, talento e atitudes profissionais para o exercício do mesmo;
- c) Utilização de sistemas de promoção interna baseados na avaliação das competências, no rendimento, no compromisso e nos méritos profissionais de forma contínua no tempo;
- d) Utilização de procedimentos internos ou com a assistência de profissionais externos, que assegurem, quando seja conveniente, a pluralidade e a comparabilidade de candidatos;
- e) Promoção da diversidade de género consistente com as políticas sobre esta matéria vigentes na lei;
- f) Não discriminação em razão do nascimento, etnia, género, religião, orientação sexual, opinião política ou qualquer outra circunstância pessoal ou social ou condição distinta do cumprimento dos requisitos de competência e capacidade exigíveis para o exercício do cargo.

A operacionalização do processo de avaliação da adequação é executada pela Direção de Controlo Interno e *Compliance* que será também responsável pela operacionalização do processo de autorização junto do Banco de Portugal ou, relativamente aos

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

titulares de funções essenciais, pelo envio ao BdP dos relatórios de avaliação.

A avaliação individual das pessoas a designar para o CdA e para o CF será acompanhada de uma avaliação coletiva desses órgãos sociais, destinada a assegurar que o órgão, no seu conjunto, reúne as competências e disponibilidade necessárias à prossecução das suas atribuições legais e estatutárias.

Quando o cargo seja preenchido por eleição, as pessoas a designar para os órgãos de administração e fiscalização devem apresentar ao BiG, previamente à sua designação, uma declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação.

Nos termos desta Política, os representantes do BiG designados para formalização do processo de avaliação de adequação serão Administradores não executivos, responsáveis pela função de supervisão do CdA, que integrem o Comité de Nomeações, devendo ser assegurado que não se verificam casos de autoavaliação ou outros conflitos de interesses. Na eventualidade de o BiG não ter administradores não executivos responsáveis em funções, a responsabilidade pela avaliação recairá transitoriamente no CF.

Antes da eleição dos membros dos órgãos de administração e fiscalização serão colocadas à disposição dos Acionistas, pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral do BiG, no âmbito das informações preparatórias da AG:

- (i) a declaração escrita das pessoas a propor com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, incluindo as exigidas no âmbito do processo de autorização do BdP;
- (ii) a informação aos acionistas sobre os requisitos de adequação das pessoas a eleger;
- (iii) e os relatórios com os resultados da avaliação feita pelo BiG sobre a adequação das pessoas a propor.

Relativamente a candidatos que sejam propostos durante os trabalhos da Assembleia Geral, o processo de avaliação de adequação ocorrerá posteriormente à eleição. Em qualquer caso, o candidato eleito não iniciará funções antes de averbado o seu registo especial junto do Banco de Portugal.

Relativamente a candidatos que sejam identificados no âmbito de um processo de cooptação, o processo de avaliação de adequação ocorrerá no âmbito do mesmo e o candidato não iniciará funções antes de averbado o seu registo especial junto do BdP. Posteriormente, para que a Assembleia Geral possa deliberar sobre a ratificação da cooptação do membro dos órgãos

sociais cooptado, serão igualmente colocadas à disposição dos Acionistas, pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral do BiG, no âmbito das informações preparatórias da AG todas as informações referidas acima a propósito da eleição de membros dos órgãos de administração e fiscalização, nos termos gerais.

O Comité de Nomeações deve, no âmbito das suas competências, elaborar uma descrição detalhada das responsabilidades e funções a desempenhar por cada um dos seus membros e das competências e experiência profissional necessárias para o efeito.

Deve ainda o Comité de Nomeações proceder à confirmação da informação prestada pelos candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização, no âmbito do processo de seleção e avaliação, podendo, para esse efeito, solicitar documentação e novas informações, bem como recorrer a informação disponibilizada publicamente.

Junta-se, como **Anexo I**, a caracterização detalhada dos critérios de seleção de Membros Executivos que a avaliação individual a realizar deve ter em conta.

Junta-se, como **Anexo II**, a caracterização detalhada dos critérios de seleção de Membros Não Executivos que a avaliação individual a realizar deve ter em conta.

SECÇÃO IV. SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CONSELHO FISCAL E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

De acordo com o previsto no artigo 30.º-A do RGICSF, cabe às instituições de crédito verificar, em primeira linha, que todos os membros dos seus órgãos de administração e fiscalização possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções.

Pelo que decorre do Aviso n.º 3/2020, compete aos próprios órgãos de administração e de fiscalização do BiG identificar e avaliar as respetivas necessidades ao nível da sua composição e organização, elaborar a descrição das responsabilidades e funções a desempenhar pelos seus membros, bem como a identificar, selecionar e avaliar os potenciais candidatos a membros do CdA e do CF que permita suprir essas necessidades. Em concreto, no BiG, é o órgão de administração que identifica e avalia, em face das necessidades concretas do BiG, quais os pelouros a distribuir por cada membro com funções executivas.

Tendo em conta a presente Política, aprovada nos termos previstos no RGICSF e na demais legislação e regulamentação aplicável,

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

o CdA e os seus respetivos comités de suporte asseguram a avaliação da adequação de cada uma das pessoas que integrem o Coletivo Identificado (mediante a elaboração de um Relatório de Avaliação Individual), cuja nomeação corresponda à vontade da AG ou do próprio Conselho, conforme aplicável, devendo assegurar a verificação dessa adequação ao longo de todo o exercício das inerentes funções.

Nos termos legais, na avaliação da adequação dos membros do CdA e do CF e dos titulares de funções essenciais está implicada uma avaliação sobre a sua idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência e disponibilidade da pessoa a eleger pela AG ou a designar, conforme o caso.

Para proceder a essa avaliação, as pessoas a designar para os órgãos de administração e fiscalização apresentam ao BiG, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 30.º-A do RGICSF, previamente à sua designação, uma declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, incluindo as que forem exigidas no âmbito do processo de autorização do Banco de Portugal.

Na avaliação sobre estes requisitos, o processo de avaliação segue as regras constantes da presente Política, os critérios previstos nos artigos 30.º-D e seguintes do RGICSF, nas Orientações BCE e nas Orientações ESMA/EBA.

A avaliação sobre a adequação dos membros do Conselho de Administração é feita pelo Comité de Nomeações ao longo de todo o mandato.

SECÇÃO V. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO BiG

1. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO

1.1. Idoneidade

O Coletivo Identificado deverá cumprir, em todo o momento, as condições de idoneidade profissional e pessoal adequadas para o exercício da sua atividade, nos termos previstos nos artigos 30.º-D e 33.º-A do RGICSF.

Os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e os responsáveis pelas funções essenciais deverão ser pessoas idóneas, qualificadas e estar disponíveis para o exercício de uma boa governação da sociedade, nos termos previstos no RGICSF. Genericamente, no âmbito da avaliação da idoneidade, será considerada a reputação, credibilidade e a maneira como a pessoa gere a sua vida profissional e pessoal, nomeadamente

quanto aos aspetos que permitam aferir a sua capacidade de gestão.

A apreciação da idoneidade é efetuada com base em critérios de natureza objetiva, recorrendo a dados e tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções exercidas no passado, as características mais relevantes do seu comportamento e o contexto em que as decisões foram tomadas. A pessoa avaliada será considerada idónea se não existirem provas que sugiram o contrário ou motivos para ter dúvidas razoáveis sobre a sua idoneidade.

Para o efeito, deve ter-se em conta, entre outras, as circunstâncias descritas no n.º 3 do artigo 30.º-D do RGICSF, aplicáveis, com as devidas alterações, aos titulares de funções essenciais ao abrigo do n.º 3 do artigo 33.º-A, do mesmo diploma.

Em geral, considera-se que um membro do órgão de administração ou fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos que sugiram o contrário, nem razões para ter dúvidas fundadas sobre a mesma.

Junta-se, como **Anexo III**, o sumário das circunstâncias que devem ser consideradas, consoante a sua gravidade, aquando da apreciação do critério de idoneidade.

1.2. Qualificação profissional

O Coletivo Identificado deverá demonstrar que possui as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de habilitação académica ou de formação especializada apropriada ao cargo a exercer e da experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão do BiG, bem como com os riscos associados à atividade por este desenvolvida, incluindo os riscos ambientais, de governação e sociais. Adicionalmente, o Coletivo Identificado deverá demonstrar um conhecimento suficiente dos riscos de branqueamento de capitais, de financiamento de terrorismo, de prevenção da corrupção e de gestão dos riscos ambientais, sociais e de boa governação (“ASG”/“ESG”), demonstrando uma gestão adequada desses riscos.

A formação e a experiência prévias devem possuir relevância suficiente para permitir aos titulares daqueles cargos compreender o funcionamento e a atividade do BiG, avaliar os riscos a que o mesmo se encontra exposto e analisar criticamente as decisões tomadas.

Os membros do órgão de fiscalização e os membros do órgão de administração que não exerçam funções executivas devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam efetuar uma avaliação crítica das decisões tomadas pelo órgão

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

de administração e fiscalizar eficazmente a função deste.

Os órgãos de administração e fiscalização devem dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados de forma a garantir que, coletivamente, o órgão dispõe das valências indispensáveis ao exercício das respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação do Banco.

Assim, na avaliação da experiência de um membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, merecerá especial atenção, designadamente, a experiência teórica e prática em matéria de:

- a) Mercados financeiros;
- b) Regimes e requisitos regulamentares;
- c) Planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição de crédito e da sua realização;
- d) Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição financeira, incluindo as responsabilidades do membro, bem como os riscos ambientais, sociais e de governação);
- e) Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e da estrutura de governação e fiscalização;
- f) Interpretação das informações financeiras de uma instituição financeira, identificação das questões-chave com base nessas informações e controlos e medidas apropriadas.

Os membros do CdA ou do CF devem igualmente ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão. A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção:

- a) O tempo de serviço;
- b) A natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
- c) O âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;
- d) Os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo sobre a atividade de uma instituição de crédito e a compreensão dos riscos a que as instituições de crédito estão expostas.

Junta-se, como **Anexo IV**, a tabela com a descrição das funções e principais responsabilidades, assim como o grau académico e experiência profissional de referência, que deverão ser permanentemente assegurados no CdA do BiG, e que deverão

ser tidos em consideração no âmbito da avaliação individual a realizar para efeitos de seleção do candidato.

Junta-se, como **Anexo V**, as qualidades, conhecimentos e análise sobre funções desempenhadas, que devem ser ponderados a propósito da apreciação sobre conhecimentos e experiência.

Anualmente, será revista, pelo Conselho de Administração e pela Direção de Recursos Humanos, o tipo e a eventual necessidade de realização de ações de formação especializadas apropriadas e que se considerem adequadas para os cargos exercidos.

1.3 Independência

O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos membros que integram cargos do Coletivo Identificado à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção.

Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações suscetíveis de afetar a independência da pessoa em causa, nomeadamente:

- a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido no BiG ou noutra instituição de crédito;
- b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização do BiG, das suas filiais ou com pessoas a desempenhar funções essenciais;
- c) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada no BiG ou nas suas filiais;
- d) Processo judicial pendente em que o interessado seja parte contra o BiG ou as suas filiais;
- e) Exercício pelo interessado ou por pessoa com quem este mantenha relação pessoal estreita, ao mesmo tempo, de cargo de gestão ou de primeira linha de reporte no BiG, suas filiais ou concorrentes;
- f) Relação comercial significativa com o BiG, as suas filiais ou concorrentes;
- g) Interesse financeiro ou obrigação financeira considerável do interessado ou de pessoa com quem este tem uma relação pessoal estreita perante o BiG, as suas filiais, um cliente ou concorrente, tais como investimentos ou empréstimos;

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

h) Cargo de influência política elevada do interessado ou de pessoa com quem este tenha uma relação pessoal estreita.

Junta-se, como **Anexo VI**, a tabela-sumário com as situações suscetíveis de afetar a independência dos membros e que devem ser objeto de análise aquando da avaliação individual do candidato.

Sem prejuízo do acima referido, o CF deve dispor sempre de uma maioria de membros independentes, nos termos do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais, conforme aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro (“CSC”).

Serão ainda utilizados os critérios negativos constantes do parágrafo 89 das Orientações ESMA/EBA.

A existência de um conflito de interesses não significa necessariamente que o interessado não possa ser considerado adequado para o exercício da função. Tal apenas se verificará se o conflito de interesses representar um risco significativo e se não for possível evitar, mitigar ou gerir com base na Política de Conflitos de Interesses do CdA do BiG e na Política Geral de Conflitos de Interesses do BiG, em Anexo a esta Política de Seleção e Avaliação (cf. **Anexos XI e XII**).

Em matéria de incompatibilidades, os membros do CF estão obrigados a cumprir com o disposto no artigo 414.º-A do CSC e demais legislação aplicável.

No caso de órgãos colegiais, a avaliação individual de cada membro (Relatório de Avaliação Individual) deve ser acompanhada de uma apreciação coletiva do órgão (mediante a elaboração de Relatório de Avaliação Coletiva), nos termos da matriz que constitui o anexo II da Instrução n.º 23/2018, de 5 de novembro do Banco de Portugal.

No âmbito do CdA, a independência dos administradores é aferida em função da sua capacidade de assegurar:

(i) que os interesses de todos os stakeholders, incluindo acionistas minoritários, são adequadamente tomados em consideração nas discussões e processos de tomada de decisão do CdA;

(ii) a sua independência de espírito, objetividade e imparcialidade relativamente a interesses alheios aos dos stakeholders do Banco;

(iii) a mitigação de possíveis situações de domínio por parte de membros individuais na administração;

(iv) a mitigação e gestão adequada de conflitos de interesses entre o BiG, as suas unidades de negócio, e outras entidades pertencentes ao Grupo BiG e interessados externos, incluindo

clientes.

Juntam-se como **Anexos VI e VII** as tabelas-sumário dos critérios de apreciação de independência.

1.4 Disponibilidade

Os membros do CdA e do CF deverão demonstrar possuir a disponibilidade adequada para o exercício das respetivas funções.

Sem prejuízo das regras legais sobre a matéria de acumulação de cargos, previstas, nomeadamente, no artigo 33.º do RGICSF, o exercício de funções de administração ou fiscalização em outras entidades não poderá ser suscetível de prejudicar o exercício de funções no BiG, nomeadamente por existirem riscos de conflitos de interesses ou por de tal circunstância resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

Na apreciação do requisito da disponibilidade (incluindo, para este efeito, o juízo sobre a acumulação de cargos) serão ainda consideradas as possíveis situações de incompatibilidade, nos termos previstos no CSC.

Junta-se, como **Anexo VIII**, os critérios de apreciação de acumulação de cargos, que deverão ser tomados em consideração no âmbito da avaliação individual do candidato, de acordo com uma apreciação dos factos do caso concreto.

1.5 Requisitos da adequação dos titulares de funções essenciais

Na avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais será exigido o preenchimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade de acordo com os critérios estabelecidos na presente Política, com as devidas adaptações.

2. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO A NÍVEL COLETIVO

Na avaliação coletiva do CdA e do CF, deverá ser verificado se a composição desses órgãos reúne, em termos coletivos, as competências e a diversidade de qualificações profissionais adequadas e a disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação.

O CdA e o CF devem integrar, em termos coletivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática bancária em áreas relevantes para o exercício das correspondentes funções em instituições financeiras, nomeadamente: Finanças, Economia, Gestão, Direito, Administração, Regulamentação financeira, Engenharia, Tecnologia, Contabilidade e métodos quantitativos.

Sem prejuízo do anteriormente referido, o CF deverá dispor

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

sempre de uma maioria de membros independentes, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do CSC, e que tenham um curso superior adequado e elevada competência e conhecimentos nas áreas financeiras, contabilística e de auditoria ou conhecimento operacional na área da atividade bancária.

A composição do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deve ainda assegurar o cumprimento das regras relativas à diversidade de género. Neste sentido, o BiG estabeleceu o objetivo de assegurar que cada um dos órgãos sociais mantenha, pelo menos, um membro do género sub-representado, nos termos do n.º 6 do artigo 30.º do RGICSF.

A avaliação da composição do CdA e do CF deve ainda ter em consideração a sustentabilidade do modelo de negócio do BiG, nomeadamente no que diz respeito à integração dos riscos de relativos a fatores de sustentabilidade (aspetos ambientais, sociais e de governo), nos termos e para os efeitos da Política de integração de riscos em matéria de sustentabilidade nas decisões de investimento, e no seu papel e adequação à atividade do Banco.

SECÇÃO VI. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO DO BiG

1. Avaliação anual do desempenho

Todos os membros do CdA são sujeitos anualmente a uma avaliação formal por parte do Comité de Nomeações.

A avaliação do desempenho do Presidente da Comissão Executiva e dos restantes membros deste órgão, que exerce as funções executivas do CdA, é da competência do Comité de Nomeações e do Comité de Remunerações.

2. Avaliação do mandato (Quadrienal) / Continuidade no Conselho de Administração

Antes do termo do respetivo mandato, cada membro do CdA é sujeito a uma avaliação individual do seu desempenho ao longo dos 4 anos de mandato, de forma a determinar a sua continuidade no exercício destas funções.

Para este efeito, são considerados os seguintes critérios:

- Ter demonstrado capacidade para liderar a(s) respetiva(s) área(s) de negócio e ter atingido os objetivos quantitativos e qualitativos estabelecidos para o período em análise;
- Ter assumido o compromisso e demonstrado capacidade de contribuir para o crescimento e sustentabilidade do Banco;
- Ter-se verificado uma ausência de conflitos internos ou qualquer

outro evento que possa colocar em questão a sua aptidão para ser reeleito;

- Ter demonstrado um bom desempenho sob pressão;
- Ter-se verificado uma ausência de conflitos de interesses.

SECÇÃO VII. ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO

1. Conselho Fiscal

a) Enquadramento

Nos termos definidos no artigo 24.º dos Estatutos do BiG, “a fiscalização da Sociedade compete a um Conselho Fiscal e a um Revisor Oficial de Contas ou a uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas que não seja membro do Conselho Fiscal”.

b) Composição do Conselho Fiscal

Nos termos do n.º 3 do artigo 24.º dos Estatutos, o CF é composto por três membros efetivos e um suplente, os quais serão eleitos quadrienalmente pela AG, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes. Quando eleger um CF, a Assembleia designa o seu Presidente

O CF do BiG está sujeito aos seguintes requisitos de composição:

- a) Tem de incluir membros que tenham habilitação académica adequada ao exercício das suas funções (Direito, Gestão, Economia, Contabilidade, Matemática Aplicada, Matemática Financeira, Estatística ou outras relacionadas) e conhecimentos em auditoria ou contabilidade;
- b) Os seus membros devem ter, no seu conjunto, formação e experiência prévias para o setor bancário e financeiro; e
- c) A maioria dos seus membros, incluindo o seu presidente, deverá ser considerada independente, na aceção prevista no n.º 5 do artigo 414.º do CSC.

Junta-se, como **Anexo IX**, a tabela com a descrição das funções e principais responsabilidades, assim como o grau académico e experiência profissional de referência, que devem ser permanentemente assegurados no CF do BiG, e que devem ser tidos em consideração no âmbito da avaliação individual a realizar para efeitos de seleção dos candidatos.

c) Exclusões / Limitações

Não poderão ser membros do CF:

- a) Indivíduos que tenham exercido funções em órgãos de fiscalização de outros bancos em Portugal no ano anterior à eleição;
- b) Familiares diretos de qualquer um dos membros dos órgãos

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

sociais do Banco;

c) Indivíduos que tenham exercido cargos governamentais ou cargos em entidades de supervisão com responsabilidade sobre a atividade do BiG no ano anterior à data da eleição.

d) Avaliação da adequação dos membros do Conselho Fiscal

De acordo com o previsto no artigo 30.º-A do RGICSF, cabe às instituições de crédito, em primeira linha, verificar e avaliar que todos os membros dos órgãos de fiscalização possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções. À semelhança do que sucede com os membros do CdA, esses requisitos prendem-se com a análise da respetiva idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade, que se rege pelos critérios e procedimentos previstos nesta Política.

A avaliação sobre a adequação dos membros do CF é feita pelo Comité de Nomeações no decurso de todo o mandato, nos termos definidos abaixo.

Anualmente, será revista a oportunidade de realização de ações de formação especializadas apropriadas e que se considerem adequadas para os cargos exercidos.

e) Processo de avaliação do desempenho dos membros do Conselho Fiscal

O desempenho do CF é analisado e avaliado no final de cada mandato, ou casuisticamente caso se revele necessário substituir um, ou mais, dos seus membros, por renúncia ou outro qualquer evento. Este processo é igualmente iniciado pelo Comité de Nomeações e subsequentemente submetido à aprovação da AG.

2. ROC/SROC

O procedimento de seleção e avaliação do ROC/SROC do BiG é efetuado de acordo com o previsto na Política de Seleção e Avaliação de ROC/SROC do BiG e em conformidade com a legislação e regulamentação aplicável, devendo ambas as políticas ser lidas conjuntamente.

SECÇÃO VIII. AVALIAÇÃO COLETIVA DOS ÓRGÃOS COLEGIAIS

No âmbito da avaliação coletiva do CdA e do CF, deverá ser verificado se a composição desses órgãos reúne, em termos coletivos, as competências e a diversidade de qualificações profissionais adequadas e a disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as

em termos coletivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática em áreas relevantes para o exercício das correspondentes funções em instituições financeiras.

SECÇÃO IX. TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

a) Enquadramento

São titulares de funções essenciais todos os colaboradores que exercem funções que lhes conferem influência significativa na gestão do BiG, nomeadamente, os responsáveis pelas funções de controlo interno, tais como o Compliance, Gestão de Risco e Auditoria Interna.

Poderão ainda ser consideradas como tais quaisquer outras funções que venham a ser consideradas pelo BiG ou definidas através de regulamentação pelo Banco de Portugal.

Junta-se, como **Anexo X**, a descrição das funções e principais responsabilidades, assim como o grau académico e experiência profissional de referência, que devem ser assegurados pelos titulares de funções essenciais do BiG.

b) Avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais do BiG

Cabe às instituições de crédito, em primeira linha, verificar e avaliar que todos os titulares de funções essenciais possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções. À semelhança do que sucede com os membros do CdA e do CF, esses requisitos prendem-se com a análise da respetiva idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade.

No âmbito da apreciação da qualificação profissional, idoneidade, independência e disponibilidade, são considerados os critérios previstos nesta Política de Seleção e Avaliação para os membros do CdA e do CF, com as necessárias adaptações.

O BiG avalia regular e permanentemente a adequação dos titulares de funções essenciais.

À semelhança do procedimento que é realizado para os membros do CdA e do CF do BiG, a presente Política impõe também a análise da adequação dos titulares de funções essenciais, respeitantes aos critérios de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade, conforme previsto no artigo 33.º-A do RGICSF.

c) Avaliação de desempenho dos titulares de funções essenciais

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

O processo de avaliação de desempenho dos titulares de funções essenciais prevê uma revisão de um conjunto de critérios qualitativos e quantitativos, que é da responsabilidade dos elementos do CdA responsáveis pelos respetivos pelouros, contando igualmente com a participação do Presidente da Comissão Executiva, quando aplicável. Relativamente aos titulares das funções de controlo interno, a avaliação do desempenho far-se-á pelo Comité de Nomeações, e pelo CF, no âmbito da repartição legal das suas competências.

Assim, nos termos do n.º 7 do artigo 14.º do Aviso n.º 3/2020, o CF participa no processo de avaliação de desempenho dos titulares de funções essenciais, nomeadamente, os responsáveis pelas funções de controlo interno, nos termos do artigo 17.º do mesmo diploma.

De acordo com o artigo 8.º do Aviso n.º 3/2020, a participação do CF no processo de avaliação de desempenho dos titulares de funções essenciais deve ser devidamente formalizada de modo a permitir uma adequada compreensão do processo, nos termos legais.

SECÇÃO X. COMUNICAÇÕES AO BANCO DE PORTUGAL E EXECUÇÃO DE RESOLUÇÕES

Ao Departamento de Controlo Interno e *Compliance*, cabe realizar todas as comunicações e notificações decorrentes da avaliação dos cargos e funções sujeitas a avaliação prevista no RGICSF e na presente Política, que devam ser dirigidas ao BdP e à CMVM.

1. Comunicação de nomeações

A nomeação ou a reeleição de novos membros do CdA e do CF será comunicada ao BdP num prazo máximo de quinze dias úteis a contar do momento da nomeação ou reeleição, sendo prática no BiG assegurar esta mesma comunicação previamente à nomeação ou reeleição.

2. Outras comunicações

Se, depois da avaliação anual ou de qualquer situação que surja por circunstâncias supervenientes, previstas *supra*, o relatório de adequação for negativo, e se no mesmo sentido se pronunciar o CdA, o BiG comunicá-lo-á ao BdP no prazo máximo de quinze dias úteis, informando-o da decisão adotada em relação ao dito cargo.

Qualquer outro incumprimento do previsto nos artigos 30.º, 30.º-A, 30.º-D, 31.º e 31.º-A do RGICSF será prontamente comunicado ao BdP a partir da data do conhecimento do mesmo, assim que

possível.

3. Retenção de Informações

O BiG mantém à disposição do BdP o registo atualizado das pessoas que integram o Coletivo Identificado e a respetiva documentação de suporte de cada processo de avaliação da adequação.

SECÇÃO XI. REVISÃO E DIVULGAÇÃO

1. Revisão

A presente Política será objeto de revisão quadrienal pelo Comité de Nomeações.

O Comité de Nomeações, em conjunto com o Conselho de Administração, deverá submeter à aprovação da AG recomendações de alteração ou atualização da presente Política sempre que considerem adequado.

2. Dever de divulgação

A presente Política é divulgada no sítio da internet do BiG (disponível em www.big.pt), estando acessível para consulta por qualquer interessado.

ANEXO I - CARACTERIZAÇÃO DETALHADA DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE MEMBROS EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

1.1 Critérios específicos de seleção

De acordo com a Política de que o presente anexo faz parte, para reunir os atributos legalmente exigidos e para se alcançarem os objetivos prosseguidos, um membro executivo do CdA do BiG deve, designadamente:

- Ter uma idade idealmente compreendida entre os 30 e os 66 anos no momento da eleição, sem prejuízo de eventuais análises casuísticas, uma vez que se considera que a competência, inteligência e experiência não devem ser, necessariamente, limitadas pela idade;
- Ter um mínimo de 8 a 10 anos de experiência bancária ou no setor financeiro, preferencialmente no BiG;
- Possuir um nível elevado de competências técnicas e sociais, experiência e conhecimento da indústria, relevante para efeitos de supervisão dos negócios do Banco;
- Ser especialista em, e estar preparado para, gerir e liderar diretamente áreas de negócio do Banco e as respetivas equipas numa base corrente, simultaneamente com outras responsabilidades de gestão;
- Possuir um *track record* de gestão de sucesso, com a capacidade comprovada de atingir, pelo menos um, dos seguintes objetivos:
 - o Criar modelos de negócio sustentáveis e que promovam fundamentalmente os interesses dos clientes, acionistas, trabalhadores, credores sociais e outros *stakeholders*;
 - o Compreender e controlar os riscos de negócio, de uma forma rentável, sustentável, transparente, ética, em conformidade com a legislação e regulamentação que rege a atividade bancária;
 - o Selecionar, gerir, motivar e promover colaboradores com talento;
- Contribuir de forma efetiva para a diversidade de pontos de vista, percurso académico e experiência profissional, bem como para a diversidade em termos de etnia, género, cultura, orientação sexual e nacionalidade;
- Ter uma formação académica adequada e estar preparado para poder ter de recorrer a formação adicional em função das necessidades do Banco;
- Ter uma sólida compreensão das questões legais e regulamentares relacionadas com o setor financeiro;
- Adicionar valor e consistência ao CdA, conjugando as suas capacidades, conhecimentos e experiência com as dos outros membros, dotando o órgão de administração de maior efetividade e assertividade, agindo de forma colegial e sensível às necessidades do Banco.

1.2 Outros critérios

Um membro executivo do CdA do BiG deverá ainda:

- Demonstrar, acima de tudo, integridade na sua forma de atuar, devidamente espelhada no seu registo de realizações pessoais e profissionais, em conformidade com a cultura e valores do Banco;
- Demonstrar ter condições para levar em linha de conta os interesses internos e externos de todos os interessados e que é capaz de desempenhar as suas funções de forma objetiva e independente, em especial em casos de conflitos de interesses reais ou potenciais e que consegue fazer um juízo crítico sobre as decisões de gestão que sejam tomadas, mesmo as próprias decisões;

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

- Ter demonstrado capacidade, sentido de compromisso e bom senso, no seu percurso pessoal e profissional;
- Dedicar todo o seu tempo disponível (a nível profissional) à gestão dos assuntos do Banco, sem outras interferências profissionais ou conflitos de interesse;
- Possuir objetividade, sentido crítico, curiosidade profissional e uma compreensão clara dos riscos gerais do negócio, incluindo os riscos de branqueamento de capitais, financiamento de terrorismo e corrupção, bem como os fatores de risco ambientais, sociais e de governação;
- Conseguir compreender, mensurar e gerir um conjunto amplo de riscos específicos inerentes ao contexto e setor bancário;
- Ter conseguido contribuir de forma relevante para a geração de receitas e/ou controlo de custos e/ou evitar riscos potencialmente geradores de perdas durante um período relativamente longo;
- Estar comprometido em contribuir para um crescimento robusto e sustentado do Banco no longo prazo;
- Deter, ou estar preparado para deter, participação no capital do Banco, diretamente ou através de planos de atribuição de ações ou outros instrumentos que alinhem os seus interesses com os interesses dos Acionistas e com os restantes membros do órgão de administração tendo como objetivo comum o sucesso do BiG.

O processo de identificação, *mentoring*, formação e eventual seleção de candidatos para progressão envolve análises do desempenho e compromisso assumido durante um longo período, e é baseado nas evidências empíricas de desempenho, geração de receitas, compreensão dos processos do Banco e gestão dos riscos. O processo inclui, ainda, uma decisão final quanto à adequação do candidato representar o BiG, não apenas no âmbito da sua área de expertise, mas também como um exemplo dos valores fundamentais do Banco e da sustentabilidade da sua cultura.

A seleção tem início, normalmente, com uma decisão favorável unânime do Comité de Nomeações, mediante parecer prévio do responsável de Recursos Humanos, seguindo-se, posteriormente, o processo de seleção e avaliação previsto nesta Política.

ANEXO II - CARACTERIZAÇÃO DETALHADA DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE MEMBROS NÃO EXECUTIVOS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Idealmente, os membros não executivos do CdA poderão ser ex-membros executivos deste órgão que, após a entrada em idade de reforma, ou, após deixarem o Banco por qualquer outro motivo, concordem em continuar a servir o Banco sem atuação na gestão corrente, exclusivamente em funções de supervisão.

Outros potenciais candidatos a membros não executivos do CdA poderão ser líderes empresariais que tenham demonstrado, ao longo da sua carreira, capacidade para atuarem de forma imparcial, objetiva, competente e inteligente na gestão de empresas.

Especificamente, os candidatos a Administradores Não Executivos devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam efetuar uma avaliação crítica e sistemática das decisões tomadas pelo órgão de administração na sua função de gestão e fiscalizar eficazmente a função deste. Presumir-se-á existir qualificação adequada através de experiência profissional quando a pessoa em causa tenha previamente exercido, de forma competente, funções de responsabilidade, designadamente no domínio financeiro.

2.1 Critérios gerais de seleção

De uma forma geral, os candidatos a Administradores não executivos devem:

- Ter um mínimo de 10 anos de experiência profissional relevante;
- Demonstrar, acima de tudo, integridade na sua forma de atuar, devidamente refletida no seu registo de realizações pessoais e profissionais;
- Ter demonstrado capacidade, sentido de compromisso e bom senso, no seu percurso pessoal e profissional;
- Dedicar tempo suficiente à supervisão dos assuntos do Banco, sem outras interferências profissionais ou conflitos de interesses, nomeadamente não fazer parte de qualquer órgão numa instituição concorrente bancária ou financeira;
- Possuir objetividade, sentido crítico, curiosidade profissional e uma compreensão clara dos riscos gerais do negócio, incluindo os riscos de branqueamento de capitais, de financiamento de terrorismo e corrupção, bem como os fatores de risco ambientais, sociais e de governação;
- Conseguir compreender, mensurar e gerir um conjunto amplo de riscos específicos inerentes ao contexto e setor bancário;
- Ter uma sólida compreensão das questões legais e regulamentares relacionadas com o setor financeiro;
- Estar comprometido em contribuir para um crescimento robusto e sustentado do Banco a longo prazo.

ANEXO III - SUMÁRIO DAS CIRCUNSTÂNCIAS QUE DEVEM SER CONSIDERADAS, CONSOANTE A SUA GRAVIDADE, AQUANDO DA APRECIACÃO DO CRITÉRIO DE IDONEIDADE

3.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

APRECIACÃO DA IDONEIDADE (ARTIGO 30.º - D, N.º 3)

- Indícios de que o membro do órgão de administração não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras
- Indícios de que, em relação a uma instituição em que a pessoa avaliada exerceu funções de administração ou fiscalização ou era titular de participação qualificada à data dos factos em causa, foi consumada ou tentada uma operação de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, na aceção da legislação aplicável em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, ou em que se verificou um risco acrescido de que tal pudesse acontecer
- Recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional, por autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, ou
- As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança
- 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
- 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
- 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, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência ou liquidação, e a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos
- Insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação
- 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
- O currículo profissional e potenciais conflitos de interesse, quando parte do percurso profissional tenha sido realizado em entidade relacionada direta ou indiretamente com a instituição financeira em causa, seja por via de participações financeiras ou de relações comerciais

APRECIÇÃO DA IDONEIDADE (ARTIGO 30.º- D, N.º 5)

- A insolvência, declarada em Portugal ou no estrangeiro, da pessoa interessada ou de empresa por si dominada ou de que tenha sido administrador, diretor ou gerente, de direito ou de facto, ou membro do órgão de fiscalização
- A acusação, a pronúncia ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por crimes contra o património, crimes de falsificação e falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes fiscais, crimes especificamente relacionados com o exercício de atividades financeiras e seguradoras e com a utilização de meios de pagamento ou com operações de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo ou e, ainda, crimes previstos no CSC
- A acusação ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por infrações das normas que regem a atividade das instituições de crédito, das sociedades financeiras e das sociedades gestoras de fundos de pensões, bem como das normas que regem o mercado de valores mobiliários e a atividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros, incluindo ainda a legislação em matéria de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, ou qualquer das infrações subjacentes ao financiamento do terrorismo previstas na Diretiva (UE) 2015/879, tais como a corrupção, a manipulação de mercado, ou o abuso de informação privilegiada e a usura
- Infrações de regras disciplinares, deontológicas ou de conduta profissional, no âmbito de atividades profissionais reguladas
- Factos que tenham determinado a destituição judicial, ou a confirmação judicial de destituição por justa causa, de membros dos órgãos de administração e fiscalização de qualquer sociedade comercial
- Factos praticados na qualidade de administrador, diretor ou gerente de qualquer sociedade comercial que tenham determinado a condenação por danos causados à sociedade, a sócios, a credores sociais ou a terceiros

3.2. CONSELHO FISCAL

APRECIACÃO DA IDONEIDADE (ARTIGO 30.º - D, N.º 3)

OBSERVAÇÕES SOBRE OS MEMBROS DO CA E FISCALIZAÇÃO

- Indícios de que o membro do órgão de fiscalização não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras
- Indícios de que, em relação a uma instituição em que a pessoa avaliada exerceu funções de administração ou fiscalização ou era titular de participação qualificada à data dos factos em causa, foi consumada ou tentada uma operação de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, na aceção da legislação aplicável em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, ou em que se verificou um risco acrescido de que tal pudesse acontecer
- Recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade 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
- As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança
- 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
- 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
- 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, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência ou liquidação, e a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos
- Insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação
- 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
- O currículo profissional e potenciais conflitos de interesse, quando parte do percurso profissional tenha sido realizado em entidade relacionada direta ou indiretamente com a instituição financeira em causa, seja por via de participações financeiras ou de relações comerciais

APRECIÇÃO DA IDONEIDADE (ARTIGO 30.º- D, N.º 5)

OBSERVAÇÕES
SOBRE OS MEMBROS
DO CA E FISCALIZAÇÃO

• A insolvência, declarada em Portugal ou no estrangeiro, da pessoa interessada ou de empresa por si dominada ou de que tenha sido administrador, diretor ou gerente, de direito ou de facto, ou membro do órgão de fiscalização

• A acusação, a pronúncia ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por crimes contra o património, crimes de falsificação e falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes fiscais, crimes especificamente relacionados com o exercício de atividades financeiras e seguradoras e com a utilização de meios de pagamento ou com operações de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo e, ainda, crimes previstos no CSC

• A acusação ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por infrações das normas que regem a atividade das instituições de crédito, das sociedades financeiras e das sociedades gestoras de fundos de pensões, bem como das normas que regem o mercado de valores mobiliários e a atividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros

• Infrações de regras disciplinares, deontológicas ou de conduta profissional, no âmbito de atividades profissionais reguladas

• Factos que tenham determinado a destituição judicial, ou a confirmação judicial de destituição por justa causa, de membros dos órgãos de administração e fiscalização de qualquer sociedade comercial

• Factos praticados na qualidade de administrador, diretor ou gerente de qualquer sociedade comercial que tenham determinado a condenação por danos causados à sociedade, a sócios, a credores sociais ou a terceiros

3.3.CIRCUNSTÂNCIAS GERAIS PARA A APRECIACÃO DA IDONEIDADE**APRECIACÃO DA IDONEIDADE**

- Recusa, cancelamento ou revogação da autorização, registo, admissão ou licença para o exercício de uma atividade 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, ou inibição de tal exercício pelas autoridades competentes
- Despedimento, ou vínculo cessado (de forma involuntária) ou destituição de cargo que exigisse uma especial relação de confiança
- 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
- Incumprimento registado na central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, por parte da autoridade competente para o efeito
- Declaração de insolvência ou tramitação de algum processo de insolvência contra o Avaliado
- Declaração de insolvência ou tramitação de algum processo de insolvência contra empresa dominada pelo Avaliado ou de que tenha sido diretora, gerente ou membro do órgão de administração ou fiscalização
- Tramitação ou conclusão de algum processo de recuperação ou liquidação de entidades geridas pelo Avaliado ou em que tenha sido ou seja titular de participação qualificada
- Pendência ou conclusão de processos administrativos, processos criminais ou ações cíveis que possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira do Avaliado ou outras circunstâncias desta natureza a atender
- Acusação, pronuncia ou condenação por crimes contra o património, crimes de falsificação e falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes fiscais, crimes especificamente relacionados com o exercício de atividades financeiras e seguradoras e com a utilização de meios de pagamento e, ainda, crimes previstos no CSC ou pendência de processos desta natureza
- Pendência em algum tribunal qualquer outro processo de natureza criminal contra o Avaliado ou contra alguma sociedade por ela dominada ou em que exerça ou tenha exercido funções de diretora, gerente ou membro do órgão de administração ou fiscalização, não referido nos pontos anteriores, ou condenação do Avaliado, ou tal sociedade, em processo desta natureza
- Acusação ou condenação pela prática de infrações às regras legais ou regulamentares que regem a atividade das instituições de crédito, sociedades financeiras e das sociedades gestoras de fundos de pensões, bem como das normas que regem o mercado de valores mobiliários e a atividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros
- Sociedade dominada pelo Avaliado ou em que exercesse funções de administração, gerência ou fiscalização que tenha sido acusada ou condenada pela prática de infrações às regras legais ou regulamentares que regem a atividade das instituições de crédito, sociedades financeiras, das instituições de pagamento e das instituições de moeda eletrónica e das sociedades gestoras de fundos de pensões, bem como das normas que regem o mercado de valores mobiliários e a atividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros
- Pendência ou conclusão de quaisquer processos relacionados com a infração de regras disciplinares, ou regras deontológicas ou de conduta no âmbito de atividades profissionais reguladas
- Objeto de destituição judicial, ou de confirmação judicial de destituição por justa causa, como membro de órgão de administração ou fiscalização de qualquer sociedade comercial
- Condenação por danos causados a sociedade, a sócios, a credores sociais ou a terceiros, na qualidade de administrador, diretor ou gerente de qualquer sociedade comercial ou pendência de processos desta natureza
- Resolução por acordo entre as partes ou no âmbito de resolução alternativa de litígios (se aplicável) de processos dos tipos dos anteriormente referidos

ANEXO IV - TABELA COM A DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES E PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES, ASSIM COMO O GRAU ACADÉMICO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL, QUE DEVEM SER PERMANENTEMENTE ASSEGURADOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO BIG, DE ACORDO COM OS RESPETIVOS PELOUROS

FUNÇÃO	PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES	GRAU ACADÉMICO TÍPICO	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL RELEVANTE TÍPICA
Conselho de Administração/ <i>Chairman</i>	<p>O Presidente do CdA (Chairman) é eleito pelos acionistas do Banco em AG, tal como os restantes membros do CdA. O Chairman é responsável por liderar, dirigir e coordenar os trabalhos do CdA, assegurando que os assuntos estratégicos são discutidos com prioridade. Estabelece a agenda, define e orienta, em conjunto com os restantes membros, a estratégia e objetivos do Banco, em termos financeiros e operacionais, bem como em termos de posicionamento de mercado e níveis de risco. Propõe e define, em conjunto com os respetivos comités do CdA, a atribuição de pelouros e responsabilidade de acompanhamento das diversas áreas a cada um dos membros. O presidente do CdA assegura que as decisões são tomadas com conhecimento fundamentado e documentado sobre os assuntos a deliberar, e que os membros do Conselho recebem toda a documentação com antecedência suficiente relativamente à data das reuniões. O Presidente de CdA é responsável por coordenar os contactos com os demais stakeholders do Banco, em particular os acionistas, demais órgãos sociais e os reguladores. O Presidente do CdA é responsável por assegurar um fluxo eficiente de informação entre o órgão de administração e os comités de apoio ao órgão de administração e pelo seu funcionamento regular. Deve assegurar ainda um fluxo de informação eficiente entre os membros executivos e não executivos do CdA, de modo a permitir deliberações bem informadas sobre todos os assuntos que respeitem ao exercício de funções de supervisão. O presidente do CdA é responsável por assegurar que são criadas condições para a discussão crítica sobre as decisões tomadas e que os diferentes pontos de vista podem ser expressos no processo de tomada de decisão.</p>	Licenciatura	10 ou mais
Vice-Presidente do Conselho de Administração	<p>Se for considerado adequado, poderá ser eleito pelos acionistas do Banco em Assembleia Geral um Vice-Presidente do Conselho de Administração, tal como os restantes membros do Conselho de Administração. Substitui, na sua ausência, o Presidente do Conselho de Administração na supervisão dos trabalhos do Conselho de Administração e participa no estabelecimento dos comités que integram o sistema de controlo interno. Participa na definição da orientação estratégica do Banco, e, trabalhando em conjunto com o Presidente do Conselho de Administração e demais administradores, supervisiona a estratégia e a medição dos resultados em função dos objetivos fixados. Supervisiona o sistema de gestão de risco do Banco e participa no estabelecimento do apetite pelo risco da organização, no sentido de assegurar a manutenção de indicadores qualitativos e quantitativos do Banco.</p>	Licenciatura	10 ou mais
Outros administradores não executivos	<p>Supervisão geral do Banco e participação em comités, em função da sua experiência e dos seus conhecimentos especializados.</p>	Licenciatura	10 ou mais

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

Chief Executive Officer/CEO – Presidente da Comissão Executiva	<p>O CEO é um Administrador eleito pelos acionistas do Banco. É nomeado pelo CdA, na sua função de supervisão, para presidir à Comissão Executiva, que por sua vez, pode ser criada, por delegação, pelo CdA. O CEO é responsável por liderar, dirigir e coordenar os trabalhos da Comissão Executiva. Propõe linhas de atuação e executa a estratégia definida pelo CdA. Em conjunto com os restantes membros da Comissão Executiva, gere o Banco no dia a dia. Discute e propõe, em conjunto com os membros não executivos do CdA, a atribuição de pelouros e responsabilidade de acompanhamento das diversas áreas a cada um dos membros. É responsável pela gestão das áreas de negócio, pelo estabelecimento, execução e medição dos resultados versus objetivos e pela gestão eficiente dos recursos humanos no Banco. O CEO participa nos contactos com os demais stakeholders do Banco, em particular os acionistas, os demais órgãos sociais e os reguladores.</p>	Licenciatura	10 ou mais
Chief Operating Officer/COO	<p>Se considerar adequado, o CdA poderá designar um Chief Operating Officer. O Chief Operating Officer/COO é um Administrador eleito pelos acionistas do Banco e é nomeado a esta função pelo CdA de entre os membros da Comissão Executiva. Quando nomeado, será responsável pela supervisão da gestão diária das operações e pelo funcionamento da estrutura orgânica do Banco, de forma a garantir um desempenho eficiente e em conformidade com os objetivos e estratégia definida. Trabalha em conjunto com o CEO na supervisão do sistema de controlo interno do Banco, na manutenção de indicadores qualitativos e quantitativos das áreas de negócio e na execução eficiente das respetivas áreas de suporte operacional e tecnológico.</p>	Licenciatura	10 ou mais
Restantes membros da Comissão Executiva	Os restantes administradores devem ter a experiência e competências adequadas para assegurar o acompanhamento dos respetivos pelouros, conforme delegação de competências e organização de trabalhos interna do CdA.	Licenciatura	10 ou mais
Controlo interno / Compliance	<ul style="list-style-type: none"> Definição e implementação do sistema de controlo interno do banco. Assegurar cumprimento das regras que enquadram a atividade bancária e das normas e orientações constantes das políticas, procedimentos e códigos de conduta internos. Coordenar a adequada interação com as entidades reguladoras e de supervisão. 	N/A	N/A
Auditoria Interna	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar a existência de um plano de auditoria que permita examinar e avaliar a adequação e a eficácia do sistema de controlo interno do Banco. Definição dos critérios para avaliar a adequação de políticas, procedimentos e controlos do Banco de modo independente, designadamente quanto ao acesso a informação relevante. 	N/A	N/A
Gestão de Risco	<ul style="list-style-type: none"> Supervisão da eficácia e adequação do sistema de controlo de risco do Banco e da independência da função. Acompanhamento e gestão dos principais indicadores de alerta, limites e métricas de risco e pela integração de critérios de risco ASG nos processos decisórios. Coordenação da implementação de ferramentas e técnicas de mitigação de risco adequadas à complexidade do Banco, que permitam captar, de forma abrangente e completa, a informação e dados necessários à correta quantificação interna de risco. 	N/A	N/A
Assessoria jurídica	<ul style="list-style-type: none"> Coordenação da assessoria jurídica às diferentes áreas do Banco. Supervisão da revisão de contratos, normativos internos e acompanhamento de processos de contencioso. Acompanhamento da legislação e regulamentação aplicável ao setor bancário e financeiro e relativa a dados pessoais. 	N/A	N/A

▲ POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS (POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO)

Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenação e gestão das tarefas relacionadas com os colaboradores do Banco, nomeadamente processos de recrutamento e seleção, formação profissional e avaliação de desempenho. • Supervisão do sistema de remuneração e demais benefícios para colaboradores do Banco e subsidiárias, assegurando a conformidade com a Política de Remunerações em vigor. 	N/A	N/A
Tesouraria e mercado de capitais	<ul style="list-style-type: none"> • Definição da estratégia e supervisão da gestão da carteira bancária, incluindo o nível de apetite ao risco, a alocação entre diferentes classes de ativos e estratégias de cobertura. • Gestão da carteira de negociação, incluindo a definição da estratégia e gestão de posições de risco em taxa de juro, obrigações, ações, moeda estrangeira e instrumentos financeiros derivados. • Gestão de tesouraria e política de financiamento do banco. 	N/A	N/A
Gestão de Ativos	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisão da gestão de investimentos por conta de Clientes, nomeadamente soluções de investimento geridas pelo Banco e gestão discricionária de carteiras. • Gestão da oferta de produtos e serviços afetos às plataformas de negociação de Fundos de Investimento de terceiros e de exchange traded funds (ETFs). 	N/A	N/A
Wealth Management	<ul style="list-style-type: none"> • Definição da estratégia e oferta de serviços de wealth management a clientes do Banco. • Supervisão das diferentes soluções de investimento e gestão de risco direcionadas a clientes institucionais e de high net worth. 	N/A	N/A
Corporate Finance	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenação da oferta e definição do âmbito dos serviços de assessoria financeira a empresas e outros clientes institucionais; • Desenvolvimento de soluções de capitalização e financiamento para empresas. 	N/A	N/A
Corporate Development	<ul style="list-style-type: none"> • Definição da estratégia de internacionalização do Banco e acompanhamento da sua implementação. • Execução de projetos internos de apoio ao desenvolvimento estratégico do Banco. 	N/A	N/A
Contabilidade e Reporte	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenação do processo de registo, reporte e preparação das demonstrações financeiras do Banco; • Monitorização da informação de gestão e dos controlos financeiros implementados. 	N/A	N/A
Sistemas de Informação	<ul style="list-style-type: none"> • Gestão da infraestrutura informática e tecnologia de suporte ao funcionamento pleno do Banco • Gestão do sistema de segurança da informação e de cibersegurança. • Coordenação dos serviços internos de informação e acompanhamento dos desenvolvimentos e inovação. 	N/A	N/A
Operações	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisão dos processos de registo, contabilização, reporte e controlo das operações processadas pelo Banco; • Gestão do suporte operacional as áreas de clientes, de produtos e tesouraria. • Monitorização do registo de transações, aberturas de contas, meios de pagamento e serviços auxiliares de investimento de acordo com as melhores práticas bancárias e em linha com as orientações regulamentares. 	N/A	N/A
Marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenação da gestão das marcas do BiG, gestão de produtos, desenvolvimento e gestão do site e app, comunicação interna e externa, organização de eventos e relações públicas. 	N/A	N/A
Rede Comercial/Retalho Especializado	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisão da gestão da rede comercial e serviço de apoio ao cliente, procurando assegurar um elevado nível de serviço prestado, a eficiência das equipas, o cumprimento de procedimentos e a gestão dos objetivos. 	N/A	N/A

ANEXO V – QUADRO RESUMO-CAPACIDADES, CONHECIMENTOS E FUNÇÕES DESEMPENHADAS EM TERMOS DE HABILITAÇÕES ACADÉMICAS, FORMAÇÃO E CARGOS DESEMPENHADOS

CAPACIDADES

Autenticidade

Capacidade de linguagem

Eficácia das suas decisões

Capacidade de comunicação

Critério de julgamento

Orientação pela qualidade e pelo cliente

Liderança

Lealdade

Atualidade e completude de informação externa

Capacidade de negociação

Capacidade de persuasão

Capacidade de trabalho em equipa

Visão estratégica

Resistência ao stress

Sentido de responsabilidade

Capacidade de dirigir reuniões

CONHECIMENTOS

Mercado bancário e financeiros

Enquadramento regulamentar e requisitos legais, incluindo em matéria de prevenção de branqueamento de capitais, financiamento de terrorismo e prevenção da corrupção

Planeamento estratégico e conhecimentos sobre a estratégia ou o plano de negócios de uma instituição e a execução dos mesmos

Gestão de riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição), incluindo experiência diretamente relacionada com as responsabilidades do membro, bem como os riscos ambientais, de governação e sociais e fatores de risco

Contabilidade e auditoria

Avaliação da eficácia dos procedimentos de uma instituição, criando procedimentos eficazes de governação, fiscalização e controlo

Interpretação da informação financeira de uma instituição, identificação das principais questões com base nesses dados e dos controlos e medidas apropriadas

FUNÇÕES ANTERIORMENTE EXERCIDAS NO BiG

Natureza das funções de gestão desenvolvidas e o nível hierárquico no BiG

A duração das funções exercidas

A natureza e complexidade da área de negócio em que desenvolveu funções, incluindo a sua estrutura organizativa

O âmbito das competências, os poderes de decisão autónoma, e as responsabilidades

Os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício das suas funções

A quantidade de pessoas que reportavam hierarquicamente ao Avaliado

**ANEXO VI - TABELA SUMÁRIO COM AS SITUAÇÕES SUSCETÍVEIS DE AFETAR A INDEPENDÊNCIA DOS MEMBROS
DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO**

Deve apreciar-se se:

APRECIÇÃO DA INDEPENDÊNCIA

- Se a pessoa nomeada tem ou pode ter uma relação pessoal estreita com membros do órgão de administração, pessoas em funções essenciais ou acionistas com uma participação qualificada na entidade supervisionada ou na instituição-mãe/nas filiais desta;
- Se a pessoa nomeada é parte num processo judicial contra a entidade supervisionada ou a instituição-mãe/as filiais desta;
- Se a pessoa nomeada tem negócios significativos, a nível privado ou através de uma empresa, com a entidade supervisionada ou com a instituição-mãe/as filiais desta;
- Se a pessoa nomeada ou alguém com quem esta tem uma relação pessoal estreita exerce ao mesmo tempo um cargo de gestão ou de membro do pessoal de primeira linha de reporte na entidade supervisionada ou em qualquer uma das suas concorrentes ou na instituição-mãe/nas filiais desta;
- Se a pessoa nomeada tem uma relação comercial significativa com a entidade supervisionada ou qualquer uma das suas concorrentes ou com a instituição-mãe/as filiais desta (o carácter significativo do interesse comercial dependerá do valor (financeiro) que representa para a atividade da pessoa nomeada ou da pessoa com quem tem uma relação pessoal estreita).
- Se a pessoa nomeada ou alguém com quem esta tem uma relação pessoal estreita tem um interesse financeiro considerável ou uma obrigação financeira considerável perante: a entidade supervisionada; a instituição-mãe ou as suas filiais; qualquer cliente da entidade supervisionada; qualquer concorrente da entidade supervisionada (são exemplos de interesses financeiros/obrigações financeiras: participações acionistas, outros investimentos e empréstimos. O carácter significativo depende do valor (financeiro) que o interesse ou a obrigação representa para os recursos financeiros da pessoa nomeada. Para efeito da Política não se considera corresponder a um interesse financeiro considerável a existência de empréstimos concedidos à Pessoa Relevante, ou pessoa que com quem esta tem uma relação pessoal estreita, no âmbito da política de pessoal, bem como crédito concedido em resultado da utilização de cartões de crédito associados à conta de depósito, em condições similares às praticadas com outros clientes com perfil e risco análogos. Para efeitos da Política, não se considera em geral que a participação acionista que a Pessoa relevante tenha no BIG, ou a de uma pessoa com a qual tenha relação estreita, uma fonte de conflitos de interesse significativa, mas antes um instrumento de alinhamento de interesses entre os interesses do Administrador e o interesse de longo prazo do próprio BIG e alinhamento de risco, de resto imposto pela Política de Remuneração. Sem prejuízo, a titularidade de participações qualificadas implica uma adequada monitorização sobre o possível surgimento de conflitos de interesses. Os seguintes casos seriam, em princípio, considerados não significativos: todos os empréstimos pessoais com garantia e não preferenciais (ou seja, em condições normais de mercado da instituição de crédito relevante) produtivos (tais como empréstimos hipotecários privados); todos os outros empréstimos produtivos não preferenciais inferiores a 200 mil euros, com ou sem garantia; participações acionistas atuais \leq 1% ou outros investimentos de valor equivalente).
- Se a pessoa nomeada ou alguém com quem esta tem uma relação pessoal estreita detém um cargo com uma influência política elevada (uma "influência elevada" é possível a todos os níveis: cargo político local (por exemplo, presidente da câmara), regional ou nacional (por exemplo, membro do Conselho de Ministros); funcionário público (por exemplo, em órgãos governamentais); representante estadual). A gravidade do conflito de interesses depende do facto de existirem, ou não, poderes ou obrigações específicas inerentes à função política que impeçam a pessoa nomeada de atuar no interesse da entidade supervisionada.

ANEXO VII - TABELA SUMÁRIO DOS CRITÉRIOS DE APRECIACÃO DE INDEPENDÊNCIA

APRECIACÃO DA INDEPENDÊNCIA (CRITÉRIOS)

- O Avaliado é titular ou atua em nome e por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital da sociedade
- O Avaliado foi reeleito por mais de dois mandatos, de forma contínua ou interpolada
- O Avaliado desempenhou funções executivas na administração do BiG nos últimos 5 anos
- O Avaliado é um acionista controlador do BiG ou representa interesses de um acionista controlador do BiG
- O Avaliado tem uma relação comercial ou um interesse financeiro material no BiG
- O Avaliado é trabalhador ou colaborador de um acionista controlador do BiG
- O Avaliado é trabalhador ou colaborador de uma outra entidade do Grupo BiG
- O Avaliado foi trabalhador ou colaborador do BiG, ou qualquer entidade do Grupo BiG, reportando diretamente ao seu órgão de administração, sem que tenha decorrido um período de 3 anos desde a cessação dessas funções
- O Avaliado foi consultor ou auditor externo do BiG, ou qualquer entidade do Grupo BiG, ou trabalhador de entidade que prestou ao BiG, ou qualquer entidade do Grupo BiG, esses serviços, sem que tenha decorrido um período de 3 anos desde a cessação dessas funções
- O Avaliado foi fornecedor relevante ou titular de qualquer relação comercial do BiG, ou de qualquer entidade do Grupo BiG, ou trabalhador de entidade que prestou ao BiG, ou qualquer entidade do Grupo BiG, esses serviços, sem que tenha decorrido um período de 1 ano desde a cessação dessas funções
- O Avaliado, adicionalmente à sua remuneração relativa às funções desempenhadas, recebe outras quantias ou benefícios do BiG (não decorrentes da sua qualidade de sócio, questão analisada anteriormente) ou de outra entidade do Grupo BiG
- O Avaliado exerceu funções de administração no BiG por um período superior a 12 anos
- O Avaliado tem uma relação familiar estreita com membro do órgão de administração do BiG ou de entidade do grupo BiG

ANEXO VIII - CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO DE ACUMULAÇÃO DE CARGOS

APRECIÇÃO DA ACUMULAÇÃO DE CARGOS

- O BdP pode opor-se a que os membros dos órgãos de administração ou fiscalização das instituições de crédito exerçam funções de administração ou fiscalização noutras entidades se entender que a acumulação é suscetível de prejudicar o exercício das funções que o interessado já desempenhe, nomeadamente por existirem riscos graves de conflitos de interesses ou por de tal facto resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.
- É vedado aos membros dos órgãos de administração e fiscalização das instituições de crédito significativas em função da sua dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade das suas atividades, acumular mais do que um cargo executivo com dois não executivos, ou quatro cargos não executivos. O BdP pode autorizar os membros dos órgãos de administração e fiscalização a acumular um cargo não executivo adicional.
- Considera-se um único cargo os cargos executivos ou não executivos em órgão de administração ou fiscalização de instituições de crédito ou outras entidades que estejam incluídas no mesmo perímetro de supervisão em base consolidada ou nas quais a instituição de crédito detenha uma participação qualificada.
- Estão excluídos do limite previsto os cargos desempenhados em entidades que tenham por objeto principal o exercício de atividades de natureza não comercial, salvo se, pela sua natureza e complexidade, ou pela dimensão da entidade respetiva, se mostrar que existem riscos graves de conflitos de interesses ou falta de disponibilidade para o exercício do cargo na instituição de crédito.

ANEXO IX - TABELA COM A DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES E PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES, ASSIM COMO O GRAU ACADÉMICO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL, QUE DEVEM SER PERMANENTEMENTE ASSEGURADOS NO CONSELHO FISCAL DO BIG

FUNÇÃO	PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES	GRAU ACADÉMICO TÍPICO	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL RELEVANTE TÍPICA
Presidente do Conselho Fiscal	<ul style="list-style-type: none"> O CF é eleito pelos acionistas do Banco em AG, por um período de quatro anos. O Presidente deste órgão é responsável por liderar, dirigir e coordenar os trabalhos do CF, assegurando que os assuntos estratégicos são discutidos com prioridade. O CF é o órgão de fiscalização independente, que reporta diretamente aos acionistas. As suas responsabilidades incluem a fiscalização das contas, revisões periódicas e validação dos mecanismos de controlo interno, de acordo com o normativo interno e externo a todo o momento em vigor e em linha com as políticas contabilísticas internacionais. O CF é também responsável pela proposta de eleição do Revisor Oficial de Contas. 	Licenciatura	10 anos ou mais
Vogais	<ul style="list-style-type: none"> No total, o CF é constituído por três membros efetivos e por um suplente, eleitos por períodos de quatro anos. Este órgão reporta diretamente aos acionistas, e conforme referido acima, as responsabilidades de todos os seus membros incluem a fiscalização das contas, revisões periódicas e validação dos mecanismos de controlo interno, de acordo com o normativo interno e externo a todo o momento em vigor e em linha com as políticas contabilísticas internacionais. 	Licenciatura	8 anos ou mais

ANEXO X - DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES ESSENCIAIS E PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES, GRAU ACADÉMICO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

FUNÇÃO	PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES	GRAU ACADÉMICO TÍPICO	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL RELEVANTE TÍPICA
Responsável de Compliance	<ul style="list-style-type: none"> • Função responsável por assegurar a conformidade normativa dos produtos disponibilizados e serviços prestados pelo Banco. Responsável pelas relações com as autoridades de supervisão, acompanha e avalia regularmente a adequação e a eficácia das medidas e procedimentos adotados para detetar qualquer risco de incumprimento das obrigações legais e deveres que a instituição se encontra sujeita, bem como das medidas tomadas para corrigir eventuais deficiências no respetivo cumprimento. 	Licenciatura	10 ou mais anos
Responsável de gestão de risco	<ul style="list-style-type: none"> • Função responsável pela gestão e controlo dos riscos de crédito, operacional e de mercado do Banco. Responsável pela revisão periódica das metodologias de medição de risco, pela revisão dos modelos e análises associadas ao cálculo dos limites de investimento e pela condução diária de testes de esforço (<i>stress testing</i>). 	Licenciatura	10 ou mais anos
Responsável de auditoria interna	<ul style="list-style-type: none"> • Função responsável pela avaliação da adequabilidade e a eficácia da cultura organizacional e dos sistemas de governo e controlo interno do Banco, bem como das respetivas componentes individualmente consideradas, incluindo órgãos sociais e respetivos comités de apoio. 	Licenciatura	10 ou mais anos

ANEXO XI - POLÍTICA DE GESTÃO DE CONFLITO DE INTERESSES NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Disponível em: https://www.big.pt/pdf/banca/BiG_Pol_Gest_Conf_Int.pdf?Ch.

ANEXO XII - POLÍTICA DE GESTÃO DE CONFLITO DE INTERESSES DO BANCO DE INVESTIMENTO GLOBAL

Disponível em: https://www.big.pt/pdf/banca/Politica_gestao_conflitos_interesse.pdf.