

novobanco **DOS AÇORES**

Política de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

NOVO BANCO DOS AÇORES, S.A.

março 2024



Versão 7.0

Índice

1. Enquadramento Legal e Regulamentar	3
2. Âmbito	4
3. Princípios e objetivos gerais	4
4. Responsabilidade pela avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais	5
4.1. Competência para avaliar a adequação dos Membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.....	5
4.2. Competência para nomear e avaliar a adequação dos Titulares de Funções Essenciais..	6
5. Requisitos de adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais	7
5.1. Experiência	7
5.2. Reputação.....	9
5.3. Conflitos de interesses e independência	10
5.4. Disponibilidade.....	11
5.5. Adequação coletiva	12
6. Procedimentos para a seleção e avaliação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (individuais e coletivos; iniciais e sucessivos)	13
6.1. Avaliação inicial	13
6.2. Avaliação sucessiva	14
7. Procedimentos para a avaliação individual dos Titulares das Funções Essenciais	15
7.1. Avaliação inicial	15
7.2. Avaliação sucessiva	16
8. Programas de integração e formação para os membros dos Órgãos de Administração, Fiscalização e, com as devidas adaptações, para os Titulares de Funções Essenciais	17
9. Prevenção, comunicação e gestão de conflitos de interesses	17
10. Revisão da Política de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais do novobanco dos Açores	17
10.1. Procedimentos.....	17
11. Aprovação e entrada em vigor	18
12. Publicação	18

1. Enquadramento Legal e Regulamentar

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

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

- i) O RGICSF;
- ii) Diretrizes conjuntas da ESMA (*European Securities and Markets Authority*) e da EBA (*European Banking Authority*) sobre a avaliação da adequação dos membros do Órgão de Administração e dos Titulares de Funções Essenciais, ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE e da Diretiva 2014/65/UE (EBA/GL/2021/06);
- iii) Diretrizes conjuntas da ESMA (*European Securities and Markets Authority*) e da EBA (*European Banking Authority*) sobre governo interno (EBA/GL/2021/05);
- iv) O disposto na Carta Circular n.º 002/2015/DSP do Banco de Portugal, de 2 de março de 2015;
- v) O disposto na Carta Circular n.º CC/2018/00000018 do Banco de Portugal, de 15 de março de 2018;
- vi) O disposto na Carta-Circular n.º CC/2021/00000058 do Banco de Portugal, de 10 de dezembro de 2021;
- vii) A Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal, na sua versão em vigor;
- viii) A Instrução n.º 7/2021 do Banco de Portugal, na sua versão em vigor;
- ix) O Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, de 15 de julho de 2020;
- x) O Aviso n.º 1/2022 do Banco de Portugal, de 5 de agosto de 2022, na sua versão em vigor;
- xi) Orientações da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários ("CMVM") sobre a avaliação da adequação para o exercício de funções reguladas e de titulares de participações qualificadas, de 16 de janeiro de 2023;
- xii) Orientações da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões ("ASF"), relativas à Avaliação e Registo Prévio para o Exercício de Funções Reguladas, aprovada pela Circular n.º 2/2023, de 14 de fevereiro de 2023;
- xiii) O guia do Banco Central Europeu relativo a Avaliações de Competência e Idoneidade, "Guide to Fit and Proper Assessments", atualizado em dezembro de 2021;
- xiv) O Código das Sociedades Comerciais;
- xv) O Código dos Valores Mobiliários.

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

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

A presente Política acolhe e segue os princípios gerais, as linhas orientadoras e os objetivos definidos pelo Grupo novobanco na sua Política de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais.

2. Âmbito

A presente Política aplica-se aos titulares dos seguintes cargos no novobanco dos Açores:

- Membros do Conselho de Administração;
- Membros do Conselho Fiscal;
- Titulares de Funções Essenciais.

Para os efeitos desta Política, os "Titulares de Funções Essenciais" são:

- a) Responsáveis pelas funções de controlo: Gestão de Riscos, Auditoria Interna e Compliance;
- b) Colaboradores nomeados como Titulares de Funções Essenciais pelo Conselho de Administração ou designados para uma função que, nos termos da lei, é desempenhada por um Titular de Função Essencial;
- c) Titulares de outras funções ou cargos que venham no futuro a ser designados como "Chave" ou "Essenciais" pelo Banco de Portugal ou pelo Banco Central Europeu.

3. Princípios e objetivos gerais

A adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização às funções que desempenham é determinante para uma gestão sã e prudente das instituições de crédito, contribuindo para o bom funcionamento do sistema financeiro e para a satisfação das legítimas expectativas dos clientes, depositantes, investidores, credores e todas as partes interessadas.

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

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

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

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

A fim de assegurar a estabilidade e a continuidade da gestão, o novobanco dos Açores implementará também uma Política de Planeamento de Sucessão dos membros dos seus Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais.

4. Responsabilidade pela avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

4.1. Competência para avaliar a adequação dos Membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal

4.1.1. O órgão interno responsável por avaliar a adequação é a Comissão de Avaliação, a qual é composta pelos membros não executivos do Conselho de Administração do novobanco dos Açores.

4.1.2. A Comissão de Avaliação é responsável por:

- a) Identificar e recomendar candidatos para ocupar uma posição no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal e elaborar recomendações ou propostas eleitorais para o efeito;
- b) Estabelecer um objetivo para promover a representação do género sub-representado no Conselho de Administração ou no Conselho Fiscal, bem como uma estratégia para alcançar este objetivo;
- c) Avaliar regularmente, e pelo menos anualmente, a estrutura, dimensão, composição e desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do Banco, e efetuar recomendações que se mostrem necessárias a este respeito;
- d) Avaliar regularmente, e pelo menos anualmente, a adequação (competência e idoneidade) de cada um dos membros do Conselho de Administração e do Conselho

Fiscal, bem como a adequação coletiva de tais órgãos, e comunicar-lhes os resultados em conformidade.

- 4.1.3. Nos termos da alínea d), do número anterior, os membros da Comissão de Avaliação não estão autorizados a votar na sua avaliação individual.
- 4.1.4. Os membros da Comissão de Avaliação devem possuir individual e coletivamente, conhecimentos, competências e experiência profissional adequadas para o desempenho das suas funções, não podendo da mesma fazer parte os membros executivos do Conselho de Administração e devem cumprir os requisitos de independência aplicáveis à composição desta Comissão.
- 4.1.5. No exercício das suas funções, a Comissão de Avaliação deve ter sempre em conta, tanto quanto possível, a necessidade de assegurar que a tomada de decisões do Órgão de Administração não seja dominada por um qualquer indivíduo ou pequeno grupo de indivíduos em detrimento dos interesses da instituição no seu conjunto.
- 4.1.6. No exercício das suas responsabilidades, a Comissão de Avaliação deve garantir um alinhamento das suas práticas com as que são definidas pelo Grupo novobanco, devendo contactar e articular com o *Fit and Proper Officer* do Grupo novobanco sempre que necessário ou solicitado.
- 4.1.7. Para o bom desempenho das suas funções e alinhamento com as diretrizes do Grupo novobanco, a Comissão de Avaliação deve nomear uma área ou um colaborador do novobanco dos Açores, que dê assistência na preparação dos relatórios de avaliação ou no desempenho das suas atividades.
- 4.1.8. Todas as pessoas que participam nas reuniões da Comissão de Avaliação ou que dão assistência ao exercício das suas funções devem manter a confidencialidade sobre os relatórios e documentos que receberem e sobre o conteúdo de discussões e deliberações, bem como sobre todas as informações confidenciais e sensíveis do novobanco dos Açores. Estas poderão ser, por exemplo, informações confidenciais sobre operações e negócios das quais tenham tido conhecimento através da sua atividade na Comissão, mesmo após a cessação da sua atividade.
- 4.1.9. A Comissão de Avaliação, através da *Fit and Proper Officer* do Grupo novobanco, levará para ratificação do Comité de Nomeações do novobanco os resultados dos exercícios de adequação, iniciais e sucessivos, dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do novobanco dos Açores.

4.2. Competência para nomear e avaliar a adequação dos Titulares de Funções Essenciais

- 4.2.1. A aprovação dos candidatos que serão nomeados Titulares de Funções Essenciais é da responsabilidade do Conselho de Administração, no seguimento da avaliação e

recomendação do *Fit and Proper Officer* do Grupo novobanco, elaborada de acordo com a presente Política.

- 4.2.2. A referida recomendação será incluída numa proposta elaborada para esse fim e enviada à Comissão de Avaliação, que a aprovará e submeterá para aprovação final do Conselho de Administração.
- 4.2.3. Se se tratar de substituição ou destituição de um responsável pela função de gestão de riscos, de conformidade ou de auditoria interna, a decisão só poderá ser tomada pelo Conselho de Administração após obtenção de parecer do Responsável da função de controlo interno respetiva do novobanco e aprovação prévia vinculativa do Conselho Fiscal e mediante proposta apresentada pela Comissão de Avaliação, em articulação *Fit and Proper Officer* do Grupo novobanco, devendo a deliberação incluir, as razões da referida substituição ou destituição, e ser comunicada à autoridade de supervisão competente, juntamente com a decisão tomada. O processo de substituição compreenderá a elaboração de um relatório de seleção e, posteriormente, de um relatório de avaliação da adequação do substituto, este último dando cumprimento do disposto no artigo 17.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal e no artigo 30.º-A do RGICSF. No final do processo de avaliação do substituto, efetuar-se-ão as comunicações devidas às entidades de supervisão competentes.

5. Requisitos de adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

De acordo com o guia do Banco Central Europeu relativo a Avaliações de Competência e Idoneidade “*Guide to fit and proper assessments*”, de dezembro de 2021, a adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais (conforme aplicável) é avaliada considerando cinco critérios: 5.1. experiência; 5.2. reputação; 5.3. conflitos de interesses e independência; 5.4. disponibilidade suficiente; e 5.5. adequação coletiva. Estes critérios são descritos de forma geral nos parágrafos seguintes:

5.1. Experiência

- 5.1.1. Os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e os Titulares de Funções Essenciais devem demonstrar que possuem as competências e qualificações necessárias para o desempenho das suas funções. Essas competências e qualificações deverão ter sido adquiridas através de habilitações académicas ou formação especializada adequada ao cargo e através de experiência profissional em termos de duração e nível de responsabilidades em linha com as características, complexidade e dimensão do novobanco dos Açores, bem como com os riscos associados à atividade desenvolvida pelo mesmo.

- 5.1.2. Será também avaliada a compreensão das suas funções e responsabilidades, bem como a compreensão das áreas pelas quais um membro individual não é responsável de forma direta, mas sim coletiva.
- 5.1.3. Formação e experiência anteriores devem ser consideradas suficientes para que os titulares desses cargos compreendam as operações e atividades do novobanco dos Açores, avaliem os riscos aos quais este está exposto e analisem de forma crítica as decisões tomadas.
- 5.1.4. Em particular, os membros do Conselho Fiscal devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam realizar uma avaliação crítica e um controlo eficaz das decisões tomadas pelo Conselho de Administração, bem como supervisionar eficazmente a atividade deste Órgão.
- 5.1.5. A avaliação de tal requisito não deverá limitar-se ao grau académico ou às funções desempenhadas anteriormente numa instituição de crédito ou noutra empresa. Deve antes, ser alargada à experiência prática do membro em cargos anteriores, tendo em conta a natureza, a dimensão e a complexidade das atividades do novobanco dos Açores, bem como o cargo a desempenhar.
- 5.1.6. Assim, ao avaliar a experiência de um membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverá dar-se especial atenção à experiência teórica de base nas seguintes áreas:
- a) Mercados Bancários e Financeiros;
 - b) Enquadramento regulamentar e requisitos legais;
 - c) Planeamento estratégico, entendimento da estratégia comercial e do plano de negócios de uma instituição de crédito, bem como dos respetivos requisitos de implementação;
 - d) Gestão de risco (identificar, avaliar, acompanhar, controlar e mitigar os principais tipos de risco de uma instituição de crédito) incluindo a experiência diretamente relacionada com as responsabilidades do membro;
 - e) Contabilidade e auditoria;
 - f) Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e Modelo de Governação apropriado;
 - g) Interpretação das informações financeiras de uma instituição de crédito, identificação de questões-chave com base nessas informações, controlos e medidas apropriadas.
- 5.1.7. Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, sujeitos a avaliação, deverão também ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão durante um período suficientemente longo e que deve ser avaliada com particular incidência, nos seguintes aspetos:
- a) A duração da experiência profissional anterior;

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

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

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

5.2. Reputação

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

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

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

- a) Provas de que o membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal não agiu de forma transparente ou cooperativa nas suas relações com quaisquer autoridades de supervisão e regulação nacionais ou estrangeiras;
- b) A recusa, a revogação, o cancelamento ou a cessação de registo, autorização, admissão ou licença para fazer parte de uma atividade comercial ou profissional, por uma autoridade de supervisão, um órgão profissional ou que tenha funções semelhantes, ou a exoneração do exercício de um cargo por uma entidade pública;

- c) A proibição, por parte de uma autoridade judicial ou de supervisão ou de um Órgão profissional com funções semelhantes, para agir enquanto administrador ou diretor de uma sociedade civil ou comercial;
- d) O registo de incumprimento junto da Central de Responsabilidades de Crédito do Banco de Portugal ou quaisquer outros registos de natureza semelhante elaborados pela autoridade competente;
- e) Insolvência pessoal, independentemente da qualificação;
- f) Ações cíveis, processos administrativos ou penais, bem como quaisquer outras circunstâncias que possam ter um impacto significativo na situação financeira da pessoa.

5.2.4. Em geral, considera-se que os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal são idóneos, honestos e íntegros, a menos que existam fundados motivos de dúvida.

5.3. Conflitos de interesses e independência

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

5.3.2. A independência é necessária para cada membro, independentemente de este ser ou não considerado “independente”, de acordo com a secção abaixo, uma vez que, no exercício das suas funções e responsabilidades, todos os membros do Órgão de Administração e Fiscalização devem envolver-se ativamente no desempenho das atribuições que lhe foram atribuídas e ser capazes de tomar as suas próprias decisões e formar os seus próprios julgamentos de modo adequado, objetivo e independente.

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

- a) Os cargos que a pessoa em causa detém, ou deteve, no novobanco dos Açores ou numa outra instituição financeira;
- b) A existência de relações de parentesco ou de natureza análoga, bem como relações profissionais ou económicas que a pessoa em causa tenha com outro membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal ou das sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo;
- c) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que a pessoa mantenha com pessoa singular e/ou coletiva que detenha participação qualificada no novobanco dos Açores ou nas sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo.

5.3.4. De acordo com as regras de incompatibilidades estabelecidas por lei, para os membros do Conselho Fiscal, não devem ser eleitos ou designados como membros deste Órgão:

- a) Aqueles que usufruem de benefícios particulares relacionados com o Banco;
- b) Aqueles que exercem funções de administração dentro do Banco;
- c) Membros dos Órgãos Sociais de uma empresa que se encontrem numa relação de controlo ou de grupo em relação à empresa sob supervisão;
- d) Um parceiro numa parceria que se encontre numa relação de controlo em relação à empresa supervisionada;
- e) Aqueles que, direta ou indiretamente, prestam serviços ou estabelecem uma relação de negócios significativa com a empresa supervisionada ou uma empresa numa relação de controlo ou de grupo em relação à empresa sob supervisão;
- f) Aqueles que exercem funções numa empresa concorrente e que agem em representação ou em nome, ou que se encontram de alguma forma vinculados pelos interesses, da empresa concorrente;
- g) Os cônjuges, familiares e ascendentes diretos, até e incluindo o 3.º grau na linha colateral de pessoas impedidas, nos termos das alíneas a), b), c), d) e f), bem como os cônjuges de pessoas afetadas pelos termos da alínea e);
- h) Aqueles que exercem funções de administração ou supervisão em cinco empresas, com exceção das sociedades de advogados, sociedades de revisão oficial de contas e revisores oficiais de contas;
- i) Os revisores oficiais de contas em relação aos quais existem outras incompatibilidades previstas na respetiva legislação;
- j) Aqueles que se encontram interditos, incapacitados, insolventes, em falência e condenados a penas que envolvam a proibição, ainda que temporária, do exercício de funções públicas.

5.3.5. A superveniência de algum dos motivos indicados nas alíneas acima indicadas importa a caducidade da designação.

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

5.4. Disponibilidade

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

5.4.3. Se e quando algum membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização ou Titular de Funções Essenciais pretender acumular, com um cargo no Banco, ou outros cargos de administração ou fiscalização noutras entidades, o mesmo deve notificar o *Fit and Proper*

Officer do Grupo novobanco (sem prejuízo de outras notificações previstas ao abrigo do 9 infra), apresentando uma estimativa anual das horas semanais que pretende dedicar ao exercício das funções propostas, e indicar os motivos pelos quais considera que continuará a manter a disponibilidade adequada para as funções assumidas no novobanco dos Açores. A área ou colaborador do novobanco dos Açores nomeado ao abrigo do 4.1.7. informará a Comissão de Avaliação das notificações de acumulação de cargos recebidas dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e/ou ou Titulares de Funções Essenciais.

5.5. Adequação coletiva

- 5.5.1. Na avaliação coletiva dos Órgãos de Administração e Fiscalização deve-se verificar se a composição destes órgãos reúne, em termos coletivos, a diversidade de qualificações, competências e experiências profissionais e a suficiente disponibilidade para cumprir os respetivos cargos legais e oficiais em todas as áreas de desempenho relevantes.
- 5.5.2. Os Órgãos de Administração e Fiscalização devem integrar, em termos coletivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática em áreas relevantes para o exercício das respetivas funções nas instituições financeiras, desde que todas as áreas de conhecimento necessárias à atividade de negócios do Banco sejam abrangidas coletivamente, podendo incluir: banca, finanças, economia, gestão, direito, administração, regulação financeira, engenharia, tecnologia, conhecimentos e experiência no domínio dos riscos climáticos e ambientais, políticas remuneratórias e métodos quantitativos.
- 5.5.3. O Conselho Fiscal deve ter sempre uma maioria de membros independentes na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais, devendo esses membros possuir o grau académico adequado e elevada competência e conhecimentos nas áreas de finanças, contabilidade e auditoria ou conhecimentos operacionais no setor bancário. O Conselho Fiscal deve ter competências de gestão suficientes para organizar eficazmente as suas tarefas e ser capaz de compreender e desafiar as práticas de gestão aplicadas e as decisões tomadas pelo Conselho de Administração.
- 5.5.4. Em relação à diversidade, é reconhecida a importância de ter um conjunto diversificado de membros, a fim de alcançar uma variedade de opiniões e experiências e de facilitar opiniões independentes e a tomada de decisões sólidas no seio do Órgão de Administração. Para avaliar tais critérios, devem ser tidos em conta os seguintes aspetos de diversidade: antecedentes académicos e profissionais, género, idade e proveniência geográfica.
- 5.5.5. No que diz respeito à diversidade de género, a seleção dos candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização deverá ter em conta os objetivos de diversidade de género, além de outras competências em matéria de diversidade, visando ter, pelo menos, 20% do género sub-representado na próxima renovação do mandato dos Órgãos

Sociais. A fim de alcançar este objetivo no prazo estabelecido, o Grupo novobanco concebeu iniciativas específicas para promover a diversidade de género no seio do Grupo novobanco, designadamente o Plano de Igualdade de Género.

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

6.1. Avaliação inicial

6.1.1. Responsabilidade pela avaliação

6.1.1.1 A avaliação inicial da adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização deve preceder a sua apresentação à Assembleia Geral que nomeará os candidatos para essas funções.

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

6.1.1.3 A realização da avaliação inicial da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e a elaboração e divulgação do respetivo Relatório de Avaliação Inicial compete à Comissão de Avaliação, em articulação com o *Fit and Proper Officer* do Grupo novobanco.

6.1.1.4 Para além da avaliação individual, a Comissão de Avaliação procede também a uma avaliação coletiva da adequação, a fim de assegurar que os Órgãos de Administração e Fiscalização têm as competências adequadas para gerir e supervisionar o Banco de forma eficaz. Esta avaliação também deve ser incluída no relatório de avaliação a ser preparado pelo *Fit and Proper Officer* do Grupo novobanco.

6.1.2. Procedimentos de avaliação inicial

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

6.1.2.2 O Relatório de Avaliação Inicial da adequação, elaborado e apresentado pela Comissão de Avaliação nos termos dos parágrafos anteriores, deve conter necessariamente, pelo menos, a análise autónoma e fundamentada dos "Requisitos de adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização" (tal como descrito no capítulo 5 da Política): i) experiência; (ii) reputação; (iii) conflitos de interesse e independência; (iv) disponibilidade (v) adequação coletiva ("Relatório de Avaliação Inicial").

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

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

6.1.2.5 O Banco terá um registo completo e atualizado de todos os procedimentos, relatórios e documentação de apoio no que respeita à avaliação inicial da adequação e seleção, assegurando que as cópias dos mesmos são partilhadas com o *Fit and Proper Officer* do Grupo novobanco.

6.2. Avaliação sucessiva

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

6.2.2. A avaliação sucessiva da adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização é da responsabilidade da Comissão de Avaliação, e deve ser realizada:

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

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

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

Avaliação Individual sucessiva:

- a) Apresentação resumida dos elementos incluídos no Relatório de Avaliação Individual;
- b) Descrição das alterações entretanto ocorridas em relação aos elementos incluídos no Relatório de Avaliação Individual;

- c) Disponibilidade para o desempenho de funções, em termos individuais;
- d) Cumprimento dos objetivos anuais de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências.

Avaliação coletiva sucessiva:

- e) Estrutura, dimensão, composição e desempenho dos Órgãos de Administração e Fiscalização;
- f) Adequação de competências, conhecimentos e experiência, tendo em conta a atividade do Banco;
- g) Disponibilidade para o desempenho de funções, em termos coletivos;
- h) Cumprimento da diversidade e equilíbrio de género;
- i) Cumprimento dos objetivos anuais de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- j) A descrição das alterações individuais ou coletivas ocorridas supervenientemente é aplicável em relação aos elementos incluídos no capítulo da adequação coletiva do Relatório de Avaliação Inicial;
- k) Recomendação sobre possíveis alterações.

6.2.4. Na eventualidade da Comissão de Avaliação concluir que um determinado membro não é adequado individualmente, ou que o Órgão não é adequado coletivamente, serão conduzidos procedimentos no sentido de informar de imediato o *Fit & Proper Officer* do Grupo novobanco, o Banco de Portugal e o Banco Central Europeu sobre as medidas propostas ou tomadas pela instituição para resolver a situação.

6.2.5. O Banco manterá um registo completo e atualizado de todos os procedimentos, relatórios e documentação de apoio no que respeita à avaliação contínua da adequação e seleção, assegurando que as cópias dos mesmos são partilhadas com o *Fit and Proper Officer* do Grupo novobanco.

7. Procedimentos para a avaliação individual dos Titulares das Funções Essenciais

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

7.1. Avaliação inicial

7.1.1. Uma vez identificado um candidato para uma função essencial no Banco, o *Fit and Proper Officer* do Grupo novobanco em conjunto com a área ou colaborador do novobanco dos Açores nomeado ao abrigo do 4.1.7., promove a recolha da informação necessária e relevante para a avaliação inicial da respetiva idoneidade.

7.1.2. As informações recolhidas em relação a um candidato a Titular de uma função essencial que irá exercer qualquer uma das funções de controlo no Banco, devem ser idênticas

àquelas que são recolhidas no âmbito das Instruções n.º 23/2018 e n.º 7/2021 do Banco de Portugal.

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

- 7.1.3. As informações consideradas relevantes para a avaliação inicial da adequação do candidato pela Comissão de Avaliação são preparadas pelo Departamento de Capital Humano e devem ser acompanhadas dos documentos comprovativos considerados necessários.
- 7.1.4. A Comissão de Avaliação elabora e aprova um Relatório de Avaliação Inicial com a avaliação individual dos Titulares de Funções Essenciais, nos mesmos moldes do relatório elaborado para a avaliação individual da adequação os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, com as devidas adaptações.
- 7.1.5. O relatório a que se refere o ponto anterior é apresentado ao Conselho de Administração para a apreciação e aprovação.
- 7.1.6. Os Relatórios de Avaliação Inicial relativos ao Titular de Funções Essencial que exercerá qualquer uma das funções de controlo, devem ser disponibilizados à autoridade de supervisão competente, sempre que solicitado por esta.
- 7.1.7. O Banco manterá um registo completo e atualizado de todos os procedimentos, relatórios e documentação de apoio no que respeita à avaliação inicial.

7.2. Avaliação sucessiva

- 7.2.1. A avaliação sucessiva dos Titulares de Funções Essenciais é da competência da Comissão de Avaliação, e processa-se nos termos previstos para a avaliação contínua da adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, com as devidas adaptações.
- 7.2.2. O Banco manterá um registo completo e atualizado de todos os procedimentos, relatórios e documentação de apoio no que respeita à avaliação contínua assegurando que as cópias dos mesmos são partilhadas com o *Fit and Proper Officer* do Grupo novobanco.

A Comissão de Avaliação, através da *Fit and Proper Officer* do Grupo novobanco, levará para ratificação do Comité de Nomeações do novobanco os resultados dos exercícios de adequação, iniciais e sucessivos, dos membros dos Titulares de Funções Essenciais do novobanco dos Açores.

8. Programas de integração e formação para os membros dos Órgãos de Administração, Fiscalização e, com as devidas adaptações, para os Titulares de Funções Essenciais

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

O Departamento de Capital Humano do novobanco, em articulação com a contraparte do novobanco dos Açores, deve preparar para os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e para os Titulares de Funções Essenciais (i) um programa detalhado de integração e formação a completar num prazo máximo de 6 meses a contar da sua nomeação; e (ii) quaisquer outros programas de formação específicos requeridos pelo BCE na sequência da sua aprovação, no prazo definido pelo regulador, conforme aplicável..

9. Prevenção, comunicação e gestão de conflitos de interesses

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

Os conflitos de interesses são tratados ao abrigo do regime definido pela regulamentação interna do novobanco dos Açores, nomeadamente o Código de Conduta do Grupo novobanco, a Política de Conflitos de Interesses, a Política de Transações com Partes Relacionadas, o Regimento do Conselho de Administração e o Regulamento do Conselho Fiscal.

Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Titulares de Funções Essenciais devem comunicar o exercício de qualquer atividade externa às funções exercidas no novobanco dos Açores, por forma a permitir a verificação de potenciais conflitos de interesses ou incompatibilidades, de acordo com o normativo interno, nomeadamente a NG 0024/2016 e com a PL 0057/2022.

10. Revisão da Política de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais do novobanco dos Açores

10.1. Procedimentos

10.1.1. A Comissão de Avaliação deve rever a Política de Seleção e Avaliação pelo menos de dois em dois anos, ou sempre que se mostre necessário, apresentando recomendações de alteração aos Órgãos de Administração e de Fiscalização, na medida do aplicável.

10.1.2. Após receção do Relatório elaborado e apresentado pela Comissão de Avaliação, os Órgãos de Administração e de Fiscalização apreciarão as recomendações feitas por aquela Comissão, ou apresentarão fundamentação para a sua alteração, identificando soluções alternativas, caso sejam detetadas fragilidades ou políticas desatualizadas, relativamente à lei aplicável, ou às recomendações da Autoridade Bancária Europeia, do Banco de Portugal ou da Comissão de Mercados de Valores Mobiliários (CMVM).

10.1.3. O Órgão de Administração deve submeter à Assembleia Geral do Banco, as recomendações de alteração da presente Política.

11. Aprovação e entrada em vigor

A presente Política foi revista pela Comissão de Avaliação e apreciada pelo Conselho de Administração e pelo Conselho Fiscal. A Assembleia Geral aprovou a presente Política, no dia 19 de março de 2024.

A Política de Seleção e Avaliação entra em vigor a partir da data da sua aprovação.

12. Publicação

A presente Política será publicada no *site* institucional do novobanco dos Açores (www.novobancodosacores.pt).