

novobanco **DOS AÇORES**

**Política de Seleção e Avaliação dos Membros
dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e
dos Titulares de Funções Essenciais
do NOVO BANCO DOS AÇORES, S.A.**



Versão 5.0

Índice

1. Enquadramento Legal e Regulamentar	3
2. Âmbito	4
3. Princípios e objetivos gerais.....	5
4. Responsabilidade pela avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais	6
4.1. Competência para avaliar a adequação dos Membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.....	6
4.2. Competência para nomear e avaliar a adequação dos Titulares de Funções Essenciais	7
5. Requisitos de adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais.....	7
5.1. Experiência	8
5.2. Reputação.....	9
5.3. Conflitos de interesses e independência	10
5.4. Disponibilidade.....	12
5.5. Adequação coletiva	12
6. Procedimentos para a seleção e avaliação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização	13
6.1. Avaliação inicial da adequação e seleção.....	13
6.2. Avaliação contínua da adequação e seleção.....	14
7. Procedimentos para a avaliação individual dos Titulares das Funções Essenciais.....	16
7.1. Avaliação inicial	16
7.2. Avaliação contínua	17
8. Programas de integração e formação para os membros dos Órgãos de Administração, Fiscalização e 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 Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais do novobanco dos Açores.....	18
10.1. Procedimentos.....	18
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") cumpre o disposto nos artigos 30.º-A, n.º 2 e 33.º-A, n.º 3 do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF") e assegura, que o novobanco dos Açores, adota as normas nacionais e europeias para a governação das instituições financeiras.

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

- O enquadramento estabelecido no RGICSF, no que respeita à exigência de uma Política Interna de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares das Funções Essenciais;
- As Orientações conjuntas sobre a avaliação da aptidão dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais divulgadas pela European Banking Authority ("EBA") e European Securities and Markets Authority ("ESMA") nos termos da Diretiva 2013/36 EU e Diretiva 2014/65 EU (EBA/GL/2021/06);
- O disposto na Carta Circular n.º 2021/00000058/DSP do Banco de Portugal relativa à "Revisão das Orientações conjuntas da EBA/ESMA em matéria de avaliação da adequação dos membros dos órgãos sociais e dos titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/06)";
- O disposto na Carta-Circular n.º 2/2015/DSP do Banco de Portugal;
- A instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal, na sua redação em vigor, relativa à "Autorização para o exercício de funções dos membros dos órgãos de administração e fiscalização das instituições sujeitas à supervisão do Banco de Portugal e do Banco Central Europeu no âmbito do Mecanismo Único de Supervisão";
- O Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal relativo ao sistema de governo e controlo interno;
- O Guia para as avaliações da adequação e idoneidade do Banco Central Europeu - "Guide to Fit and Proper Assessments" - divulgado em dezembro de 2021;
- O Guia sobre riscos climáticos e ambientais do Banco Central Europeu – "Guide on climate-related and environmental risks" – divulgado em novembro de 2020;
- O Código das Sociedades Comerciais.

Esta Política procura assegurar que os titulares dos Órgãos Sociais e os Titulares de Funções Essenciais do novobanco dos Açores se revelem adequados (competentes e idóneos), não apenas no início das suas funções, mas também ao longo do seu mandato.

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 relevantes.

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

1. Experiência;
2. Reputação;
3. Conflito de interesses e independência;
4. Disponibilidade suficiente; e
5. Adequação coletiva;
6. Adesão aos padrões éticos do Banco.

A Política estabelece:

- O Âmbito, Princípios Gerais e Objetivos;
- A estrutura interna responsável pela avaliação da adequação dos Órgãos de Administração e Fiscalização do Banco e dos Titulares de Funções Essenciais;
- Os critérios de identificação e seleção dos candidatos elegíveis para a nomeação do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e para desempenhar as funções essenciais no Banco;
- Os requisitos de adequação;
- Os procedimentos de avaliação dos requisitos de adequação (inicial e contínua);
- As regras sobre prevenção, comunicação e gestão de conflitos de interesses;
- Programas de integração e formação oferecidos pelo Banco.

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 Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais.

2. Âmbito

A presente Política aplica-se aos seguintes Órgãos e 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 pela Gestão e Controlo 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 possam 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 relevantes.

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

A avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e 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 entidades colegiais, nomeadamente:

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

De forma a garantir a estabilidade e adequada continuidade da gestão do Banco, o novobanco dos Açores deve ainda implementar uma Política de Sucessão 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 dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais do novobanco dos Açores 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 um cargo 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 uma vez por ano, a estrutura, dimensão, composição e desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do Banco, e efetuar as recomendações que se mostrem necessárias a este respeito;
- d) Avaliar regularmente, e pelo menos uma vez por ano, a adequação (competência e idoneidade) de cada um dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como a adequação coletiva destes órgãos, devendo ainda comunicá-los 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 a experiência e as qualificações profissionais adequadas para o desempenho das suas funções, não poderão fazer parte os membros executivos do Conselho de Administração e devem cumprir os requisitos de independência aplicáveis a esta 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 Órgãos 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 reportar ao *Fit & Proper Officer* do Grupo 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 dará a conhecer ao 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. O Órgão interno responsável por identificar e nomear os candidatos elegíveis para exercerem os cargos dos Titulares de Funções Essenciais é o Conselho de Administração, mediante recomendação da área de Capital Humano do novobanco dos Açores, ratificada pela Direção de Capital Humano do novobanco, elaborada de acordo com os termos e objetivos gerais da presente Política.
- 4.2.2. A referida recomendação constará de documento elaborado para esse fim e enviado à Comissão de Avaliação para aprovação final. O Conselho de Administração ou a área de Capital Humano podem solicitar o parecer prévio da Comissão de Avaliação para este fim.
- 4.2.3. A Comissão de Avaliação é responsável por avaliar regularmente, pelo menos uma vez por ano, a adequação (*fit and proper*) de cada um dos membros dos Titulares de Funções Essenciais.

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 às avaliações da adequação 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 infra descritos de forma geral.

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 cumprir as suas obrigações. Essas competências e qualificações deverão ter sido adquiridas através de habilitações académicas ou formação especializada adequada ao cargo e através de experiência profissional em termos de duração e nível de responsabilidades em linha com as características, complexidade e dimensão do novobanco dos Açores, bem como com os riscos associados à atividade desenvolvida pelo mesmo.
- 5.1.2. 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.
- 5.1.3. Deverá também ser avaliado se os membros têm um entendimento atualizado das respetivas funções e responsabilidades, bem como uma compreensão das áreas pelas quais um membro individual não é responsável de forma direta, mas sim coletiva, isto é responsável conjuntamente com os restantes membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização.
- 5.1.4. 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.
- 5.1.5. 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 função deste Órgão.
- 5.1.6. Assim, ao avaliar a experiência, deverá dar-se especial atenção à experiência teórica de base nas seguintes áreas:
- a) Mercados bancários e financeiros;
 - b) Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento ao terrorismo;
 - c) Enquadramento regulamentar e requisitos legais;
 - d) Planeamento estratégico, entendimento da estratégia comercial e do plano de negócios de uma instituição de crédito, bem como dos respetivos requisitos de implementação;
 - e) 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;

- f) Conhecimentos e experiência no domínio dos riscos climáticos e ambientais;
- g) Contabilidade e auditoria;
- h) Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e modelo de governação apropriado;
- i) 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, em geral, os cursos na área da banca, finanças, economia, direito, administração, regulação financeira, engenharia, informação, tecnologia e métodos quantitativos, assim como todos os 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 as suas obrigações a tempo e de ter um comportamento compatível com a preservação da confiança do mercado, tendo em conta todas as circunstâncias em que a conduta profissional poderá ser avaliada para as obrigações em causa.

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 circunstâncias, dependendo 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, da 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 ainda pela 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 estado de incumprimento na 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, sem prejuízo da presunção da inocência, 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 informações ou indicações em contrário ou quaisquer 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 obrigações 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 informação abaixo, uma vez que, no exercício das suas obrigações e responsabilidades, todos os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização devem envolver-se ativamente nas suas funções e serem 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 análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal ou das sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo;
- c) A existência de relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado 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. Sem prejuízo do acima referido, o Conselho Fiscal deverá dispor sempre de uma maioria de membros independentes, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais.

5.3.5. De acordo com as 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, dos advogados, das sociedades de revisores oficiais de contas e dos revisores oficiais de contas, os últimos aos quais se aplica o disposto no artigo 91.º do Decreto-Lei n.º 140/2015, de 07 de setembro (Estatutos da Ordem dos 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 e condenados a penas que envolvam a proibição, ainda que temporária, do exercício de funções públicas.

- 5.3.6. A nomeação de um membro do Conselho Fiscal expira no caso de se verificarem alguns dos motivos indicados na alínea j), do número anterior.
- 5.3.7. Ao avaliar a existência de conflitos de interesses, efetivos ou potenciais, o Banco deve identificá-los, de acordo com a sua Política 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 adequado a executar as suas funções no pleno exercício dos poderes conferidos nos regulamentos internos, de acordo com a dimensão do Banco e a complexidade da sua atividade.
- 5.4.2. Considerando que o Banco é uma instituição significativa, esta avaliação deve também incluir uma apreciação para assegurar que é cumprida a limitação do número máximo de administradores.
- 5.4.3. Se e quando algum membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização ou Titular de Funções Essenciais pretender acumular o cargo no Banco com outros cargos oficiais noutras entidades, o mesmo deve notificar e requerer a aprovação prévia da Comissão de Avaliação, apresentando uma estimativa anual dos dias por mês que pretende dedicar ao exercício das funções propostas, e indicar detalhadamente os motivos pelos quais considera que continuará a manter a disponibilidade adequada para as funções assumidas no novobanco dos Açores.
- 5.4.4. Antes da designação, a Comissão de Avaliação deve elaborar e aprovar um relatório que será posteriormente ratificado no Comité de Nomeações do novobanco.

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 e métodos quantitativos.
- 5.5.3. Sem prejuízo do supramencionado, os membros do Conselho Fiscal devem ter sempre uma maioria de membros independentes na aceção do n.º5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais, devendo ainda 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 pontos de vista e experiências e para facilitar opiniões independentes e tomadas de decisão sólidas dentro do Órgão de Administração. Para avaliar tais critérios, os seguintes aspetos de diversidade devem ser levados em consideração: qualificação e experiência profissional, género, idade e origem geográfica.
- 5.5.5. No que diz respeito à diversidade de género, a seleção dos candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização deve levar em consideração as metas de diversidade de género, além de outras competências de diversidade, visando ter, no mínimo, 20% do género sub-representado na próxima renovação de mandato.

6. Procedimentos para a seleção e avaliação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização

6.1. Avaliação inicial da adequação e seleção

- 6.1.1. A avaliação inicial da adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização deve preceder à sua seleção e apresentação à Assembleia Geral que nomeará os candidatos para essa função.
- 6.1.2. O Conselho de Administração desenvolve de forma proativa os melhores esforços para identificar novos membros para os Órgãos de Administração e de Fiscalização, assim como preparar de forma atempada o respetivo processo de sucessão, sem prejuízo da competência dos acionistas e da Assembleia Geral nesta matéria.
- 6.1.3. A inclusão de candidatos em listas a submeter a votação em Assembleia Geral, assim como a apresentação de candidatos para designação pelo Conselho de Administração, será necessariamente precedida de um processo de avaliação inicial, que culmina com a elaboração e divulgação de um Relatório de Avaliação Inicial.
- 6.1.4. 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 & Proper Officer* do Grupo.
- 6.1.5. Para além da avaliação individual, a Comissão de Avaliação procede também a uma avaliação coletiva da adequação, a fim de assegurar que os membros dos Órgãos de

Administração e Fiscalização têm as competências adequadas para gerir e supervisionar o Banco de uma forma eficaz.

- 6.1.6. Uma vez identificado um possível candidato a membro do Órgãos de Administração ou de Fiscalização, a Comissão de Avaliação promove a recolha de declaração escrita com a informação necessária e relevante para a avaliação inicial da respetiva adequação incluindo, no mínimo, a informação exigida no âmbito do processo de autorização do Banco de Portugal, regulado pela Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, na sua redação em vigor, cujos anexos contêm o questionário e a matriz de avaliação que devem ser submetidos para avaliação.
- 6.1.7. O Relatório de Avaliação Inicial da adequação, elaborado e apresentado pela Comissão de Avaliação nos termos dos números anteriores, deve conter necessariamente, pelo menos, a análise autónoma e fundamentada dos critérios conforme disposto no ponto 5. da presente Política (Requisitos de adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais).
- 6.1.8. A informação considerada relevante para a avaliação inicial da adequação do candidato deverá ser acompanhada dos documentos comprovativos que se considerarem necessários.
- 6.1.9. O Relatório de Avaliação Inicial deve ser disponibilizado ao Comité de Nomeações do novobanco, devendo este relatório acompanhar igualmente o pedido de autorização a enviar ao Banco de Portugal.
- 6.1.10. 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 & Proper Officer* do Grupo.

6.2. Avaliação contínua da adequação e seleção

- 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, no seu coletivo, continuam a ser adequados, tendo em conta o desempenho individual ou coletivo, e a situação ou evento relevantes, que levaram a uma reavaliação, e o respetivo impacto sobre a adequação real ou necessária.
- 6.2.2. A avaliação contínua da adequação individual e coletiva 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 adequação individual.

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 contínua:

- 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 contínua:

- 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, entretanto, se aplicável, relativamente aos elementos constantes do capítulo da adequação coletiva do Relatório de Avaliação Inicial;
- k) Recomendação sobre possíveis alterações.

6.2.4. Na possibilidade 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 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 terá 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 & Proper Officer* do Grupo.

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

Os requisitos essenciais de idoneidade, experiência, independência e disponibilidade definidos para os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização aplicam-se aos Titulares de Funções Essenciais, *mutatis mutandis*.

7.1. Avaliação inicial

7.1.1. Uma vez identificado um candidato a Titular de Função Essencial no Banco, o Departamento de Capital Humano 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 adequação.

7.1.2. Nos termos do artigo 18.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, a informação recolhida relativamente a um candidato a Titular de Função Essencial que irá exercer uma das funções de controlo do Banco, deve incluir declaração escrita que abranja, no mínimo, a informação exigida no âmbito do processo de autorização do Banco de Portugal regulado pela Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal na sua redação em vigor, cujos anexos contêm o questionário e a matriz de avaliação que devem ser submetidos para avaliação.

Adicionalmente, devem ser seguidas as etapas abaixo indicadas:

7.1.3. A avaliação inicial da adequação individual dos Titulares de Funções Essenciais deve preceder a sua nomeação.

7.1.4. A informação considerada relevante para a avaliação inicial da adequação do candidato pela Comissão de Avaliação deverá ser acompanhada dos documentos comprovativos que se considerarem necessários.

7.1.5. 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.

7.1.6. O relatório a que se refere o ponto anterior é apresentado ao Conselho de Administração para a apreciação e aprovação.

7.1.7. Os Relatórios de Avaliação Inicial relativamente ao Titular de Função Essencial que irá exercer qualquer das funções de controlo devem ainda ser juntos ao pedido de autorização a remeter ao Banco de Portugal, nos termos do artigo 18.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal e artigos 30.º-A e seguintes do RGICSF.

7.1.8. 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 contínua

7.2.1. A avaliação contínua da adequação 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 & Proper Officer* do Grupo.

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

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

O Departamento de Capital Humano, em articulação com a contraparte do novobanco dos Açores, deve preparar um programa de integração e formação inicial.

9. Prevenção, comunicação e gestão de conflitos de interesses

Os membros dos Órgãos de Administração e de 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 de 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 do Banco, em vigor.

Em caso de incumprimento dos regulamentos internos do novobanco dos Açores relativos à prevenção e gestão de conflitos de interesses pelos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização ou Titulares de Funções Essenciais, a situação específica deve ser apresentada

pelo Departamento de Compliance ao *Comité de Compliance* do Grupo novobanco e reportada ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal do novobanco dos Açores. Posteriormente, estes órgãos devem promover as iniciativas que se revelem necessárias para resolver a situação de conflitos de interesses, aferir a eventual responsabilização decorrente da ação desenvolvida e adotar as medidas adicionais que considerem oportunas para fortalecer os mecanismos reguladores de prevenção.

10. Revisão da Política de Seleção e Avaliação 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 presente Política de dois em dois anos, apresentando aos Órgãos de Administração e de Fiscalização as recomendações de melhoria que se mostrem necessárias para o efeito.

10.1.2. Após receber o 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 tenham sido detetadas fragilidades ou desatualização da Política, em relação à lei aplicável, ou às recomendações da EBA, do Banco de Portugal ou da Comissão de Mercados de Valores Mobiliários (CMVM).

10.1.3. O Órgãos de Administração deve submeter à Assembleia Geral do Banco, as recomendações fundamentadas para o aperfeiçoamento da presente Política de Seleção e Avaliação.

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 9 de setembro de 2022.

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

12. Publicação

A presente Política será publicada no sítio público de internet do novobanco dos Açores (www.novobancodosacores.pt).