



# POLÍTICA DE SELECÇÃO ADEQUAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS



**BancoBNI**

Banco de Negócios Internacional

## ÍNDICE

<b>1. Responsabilidades no Âmbito da Presente Política:</b> .....	<b>3</b>
1.1. À Assembleia Geral:.....	3
1.2. À Comissão de Remunerações:.....	3
1.3. Ao Conselho Geral: .....	4
1.4. Ao Conselho Fiscal: .....	4
1.5. Ao Conselho de Administração:.....	4
1.6. À Direcção de Compliance: .....	5
1.7. À Direcção de Gestão de Risco: .....	5
1.8. À Direcção de Auditoria Interna: .....	5
1.9. À Direcção de Governação Corporativa e Sustentabilidade: .....	5
<b>2. Regras Gerais .....</b>	<b>6</b>
2.1. Metodologia de Avaliação .....	6
a) Avaliação Inicial .....	6
b) Avaliação Contínua/Monitorização .....	6
c) Reavaliação .....	7
2.2. Critérios da Avaliação da Adequação .....	8
a) Conhecimento, Competência, Experiência e Qualificação .....	8
b) Idoneidade, Honestidade e Integridade .....	9
c) Independência de Espírito e Conflito de Interesses .....	10
d) Disponibilidade .....	11
e) Adequação Colectiva .....	13
<b>3. Selecção e Sucessão .....</b>	<b>14</b>
<b>4. Disposições Finais.....</b>	<b>14</b>
4.1. Nomeação e Destituição.....	14
4.2. Recondução de Mandato.....	15
4.3. Comunicações às Entidades de Supervisão e Reguladoras.....	15
4.4. Formações .....	15
4.5. Diversidade .....	16
4.6. Proporcionalidade .....	16
4.7. Conservação .....	16
4.8. Impedimento .....	16
4.9. Revisão e Actualização .....	16
4.10. Divulgação e Acesso.....	16

### Âmbito e objectivo

A presente Política tem como objectivo, aumentar a transparência do Banco de Negócios Internacional, S.A (“BNI”), associada aos critérios e processos de selecção, nomeação, adequação, sucessão, avaliação colectiva e individual dos membros dos órgãos sociais.

A presente política foi elaborada em respeito às regras aprovadas pelas Entidades de Supervisão e Reguladoras, sem prejuízo da adopção das melhores práticas internacionais e é aplicável ao Órgãos Sociais do BNI, nomeadamente:

- a) Conselho Fiscal (“CF”);
- b) Conselho de Administração (“CA”).

### 1. Responsabilidades no Âmbito da Presente Política:

Não afastando as responsabilidades provenientes de Lei, Estatutos, Regulamentos e Políticas internas do Banco, cabe em especial:

#### 1.1. À Assembleia Geral:

- a) Aprovar a presente Política.
- b) Eleger os membros do CF e CA, tendo por base, as conclusões associadas ao processo de avaliação da respectiva adequação.
- c) Tomar decisões informadas e resolver eventuais lacunas na composição do CF e CA ou dos seus membros individuais.
- d) Apreciar o desempenho do CF e CA e ter pleno acesso às informações relevantes e práticas sobre a obrigação de adequação permanente a que os membros do CF e CA, em termos individuais e colectivos, estão sujeitos.

#### 1.2. À Comissão de Remunerações:

- a) Implementar e rever periodicamente a presente Política.
- b) Formular recomendações à Assembleia Geral sobre a identificação e avaliação do potencial de candidatos a serem nomeados a membros do CF e CA, para novos, no decurso ou na recondução de mandatos.
- c) Avaliar os conhecimentos, competências, diversidade e experiência de cada um dos membros do CF e CA e destes órgãos no seu conjunto, no momento inicial da sua designação, nomeação e em virtude de procedimento de avaliação contínua ou reavaliação e, fornecer aos accionistas, antes da Assembleia Geral, informações adequadas sobre os resultados das avaliações.
- d) Fornecer aos accionistas o pleno acesso às informações relevantes e práticas sobre a obrigação de adequação permanente a que os membros do CF e CA estejam sujeitos.

- e) Avaliar e rever anualmente o plano de sucessão dos membros do CF e CA bem como, planificar de forma adequada a sucessão, tomando em devida consideração quaisquer outros requisitos legais em matéria de sucessão.
- f) Formular ao CA e CF as recomendações que entenda adequadas, nomeadamente no que respeita à actualização do conjunto de qualificações, conhecimentos e experiência profissional requeridos para o desempenho das funções atribuídas a esses órgãos.

### **1.3. Ao Conselho Geral:**

- a) Pronunciar-se sobre a cooptação de administradores em caso de substituição no decurso de um mandato.
- b) Emitir parecer, não vinculativo, sobre o plano de sucessão dos membros do CF e CA.

### **1.4. Ao Conselho Fiscal:**

- a) Apoiar a Comissão de Remunerações, nos termos da presente Política, no processo de indicação:
  - de membros para o preenchimento de vagas ocorridas no decurso do mandato;
  - de potenciais candidatos para o plano de sucessão deste órgão.
- b) Proceder com o processo de avaliação colegial e submeter à Comissão de Remunerações para consecução.
- c) Elaborar o plano de substituição/sucessão do órgão e dar a conhecer anualmente à Comissão de Remunerações.

### **1.5. Ao Conselho de Administração:**

- a) Apoiar a Comissão de Remunerações, nos termos da presente Política, no processo de indicação:
  - de membros para o preenchimento de vagas ocorridas no decurso do mandato;
  - de potenciais candidatos para o plano de sucessão deste órgão.
- b) Proceder com o processo de avaliação colegial e submeter à Comissão de Remunerações para consecução.
- c) Proceder com o processo de cooptação, em função das vagas ocorridas no decurso de um mandato, por renúncia ou impedimento definitivo de qualquer membro, nos termos da presente Política.
- d) Elaborar o plano de substituição do órgão e dar a conhecer anualmente à Comissão de Remunerações.

- e) Garantir a cabimentação orçamental para formações, bem como, a existência de formações para os membros do CF e CA, por forma a promover a integração e
- f) conhecimento das normas aplicáveis, do modelo de governo societário e sistema de controlo interno, modelo de negócio, perfil de risco.
- g) Garantir a aplicação das orientações constantes da presente Política no processo de nomeação e avaliação da adequação dos titulares das Funções Essenciais.

#### **1.6. À Direcção de Compliance:**

- a) Analisar a forma como a presente Política afecta o cumprimento, por parte do Banco, da legislação, regulamentos, políticas e procedimentos internos e comunicar o CA todos os riscos em matéria de incumprimento identificados.
- b) Promover formações integrativas sobre a estratégia de Compliance, o sistema de gestão de risco de Compliance do BNI em toda a sua magnitude, aos Membros do CF e CA no início de cada mandato e individualmente, no início de funções no decurso de um mandato.

#### **1.7. À Direcção de Gestão de Risco:**

- a) Promover formações integrativas sobre a estratégia de gestão de risco e sistema de gestão de risco do BNI aos Membros do CF e CA no início de cada mandato e individualmente, no início de funções no decurso de um mandato.

#### **1.8. À Direcção de Auditoria Interna:**

- a) Avaliar o cumprimento da presente Política e procedimentos adoptados, reportando os resultados dessa avaliação e propor eventuais medidas para a melhoria da sua adequação e eficácia.
- b) Promover formações integrativas sobre o sistema de controlo interno do BNI aos Membros do CF e CA no início de cada mandato e individualmente, no início de funções no decurso de um mandato.

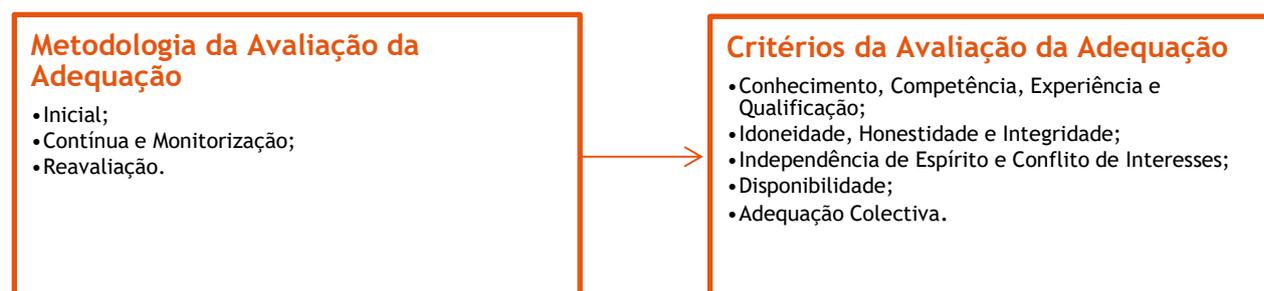
#### **1.9. À Direcção de Governança Corporativa e Sustentabilidade:**

- a) Adequar e promover a revisão da presente Política, de modo a ter em conta as recomendações efectuadas a nível interno e externo, bem como, em função de alterações legislativas nacionais e melhores práticas internacionais.
- b) Promover formações integrativas sobre o modelo de governança corporativa do BNI aos Membros do CF e CA no início de cada mandato e individualmente, no início de funções no decurso de um mandato.

- c) Realizar todas as comunicações e notificações decorrentes da avaliação de adequação dos membros do CF e CA às Entidades Reguladoras e de Supervisão, no estrito cumprimento dos prazos legais.

## 2. Regras Gerais

Convindo garantir uma gestão sã e prudente, dispõe processos claros, robustos e transparentes para a avaliação da adequação dos membros dos órgãos sociais, através de uma metodologia de avaliação inicial e contínua, e critérios robustos, que abaixo se descrevem:



### 2.1. Metodologia de Avaliação

Considerando que a composição dos órgãos sociais não é estática, em respeito à esta dinâmica, o BNI efectua a avaliação da adequação nos seguintes contextos:

#### a) Avaliação Inicial

O BNI no processo da avaliação inicial da adequação tem na sua base os seguintes factores:

- i) Nova nomeação;
- ii) Mudança de Funções, isto é, quando existe uma proposta de nomeação de um membro executivo como não-executivo ou vice-versa ou, proposta de nomeação de um membro como presidente dos órgãos sociais ou de uma comissão especializada do CA.
- iii) Renovação/recondução de mandato de um actual membro;
- iv) Cessação de funções de um membro, que poderão ser consideradas entrevistas de saída, a fim de entender as circunstâncias da saída.

#### b) Avaliação Contínua/Monitorização

O BNI monitoriza e avalia continuamente a adequação individual ou colectiva dos membros do CF e CA e, foca-se em avaliar se a título individual e colectivo, continuam a ser considerados adequados, tendo em conta o desempenho individual ou colectivo, e ainda, situações ou eventos relevantes que possa exigir uma reavaliação.

Para o efeito, são considerados os seguintes elementos para efeito de avaliação contínua e monitorização da adequação:

- i) a eficiência dos procedimentos de trabalho do CF e CA, incluindo a eficiência dos fluxos de informação e das linhas de reporte, tendo em conta o contributo das

funções chave do sistema de controlo interno e auditor externo (recomendações e deficiências identificadas).

- ii) a gestão eficaz e prudente do BNI, nomeadamente o facto de agirem no melhor interesse do BNI, incluindo nos temas associados à gestão de conflito de interesses,
- iii) prevenção ao branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo e crimes subjacentes, transparência e demais temas identificados como relevantes.
- iv) a capacidade do CA se concentrar nas questões estrategicamente importantes.
- v) a suficiência do número de reuniões realizadas, a assiduidade, a suficiência do tempo consagrado e o grau de envolvimento nas reuniões.
- vi) quaisquer alterações à composição do CA e quaisquer pontos fracos detectados em termos de adequação individual ou colectiva, tendo em conta o modelo de negócio do BNI, a estratégia de riscos e as alterações de que sejam objecto.
- vii) objectivos de desempenho aplicáveis ao BNI e ao CA.
- viii) a independência de espírito dos membros do CA, incluindo o requisito de assegurar que a tomada de decisões não seja dominada por nenhum indivíduo ou pequeno grupo de indivíduos;
- ix) o grau de conformidade da composição do CF e CA em respeito à diversidade.
- x) Outras identificadas na matriz de avaliação individual e colectiva, em respeito às responsabilidades específicas descritas no descritivo de funções e ainda, a gestão de risco e controlo interno no âmbito da sua actuação, de forma individual e colectiva.

**c) Reavaliação**

A reavaliação consiste na garantia da permanência da adequação, enquanto os membros do CF e CA desempenham as funções para as quais são nomeados. Neste contexto, em virtude de factos novos após a avaliação inicial e no âmbito da avaliação contínua, poderá ser efectuada uma reavaliação da adequação quando:

- i) existirem preocupações relativas à adequação individual ou colectiva dos membros do CF e CA ou sofreram qualquer outra vicissitude susceptível de afectar materialmente a adequação.
- ii) existir um impacto material directo na idoneidade de membros, nomeadamente, o não cumprimento às políticas de gestão de conflito de interesses, transacções com Partes Relacionadas, matérias de gestão de risco e outras consideradas de grande importância para o BNI.
- iii) existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados actos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo,

outros crimes subjacentes ou que existe um risco acrescido da prática desses actos e, em especial:

- nos casos em que as informações disponíveis sugerem que o BNI não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar esses riscos;
- na sequência de constatações adversas feitas pelos auditores internos ou externos ou pelas autoridades competentes no que se refere à adequação dos sistemas e controlos do BNI.

## 2.2. Critérios da Avaliação da Adequação

### a) Conhecimento, Competência, Experiência e Qualificação

Os membros do CF e CA, a nível individual e colectivo, devem ter e devem manter-se devidamente qualificados para o cargo que venham a ocupar ou ocupam, possuir os conhecimento actualizado da actividade do BNI e dos seus riscos, experiência, competências, compreensão e as qualidades pessoais, incluindo profissionalismo e integridade pessoal, necessários para o bom desempenho das suas funções, compreensão clara dos mecanismos de governação e papel que neles desempenham ou venham a desempenhar e ainda, ter uma compreensão adequada dos domínios pelos quais não são directamente, mas sim colegialmente, responsáveis.

Neste contexto, a avaliação da adequação dos conhecimentos, das competências, das qualificações e da experiência, o BNI tem em consideração o seguinte:

- i) as funções e responsabilidades do cargo, bem como as capacidades necessárias para o seu desempenho;
- ii) o conhecimento e as competências obtidas através do ensino, da formação e da experiência prática;
- iii) a experiência prática e profissional obtida em cargos anteriores;
- iv) os conhecimentos e competências adquiridos e demonstrados pela conduta profissional;
- v) o nível e o perfil de qualificação membro e a sua relação com serviços bancários e financeiros ou com outros domínios pertinentes (podendo-se considerar os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da contabilidade, da auditoria, da gestão, da regulamentação financeira, das tecnologias da informação).

A nível da avaliação dos conhecimentos, das competências e da experiência de um Membro do CA e CF merece especial atenção a experiência teórica e prática nas seguintes matérias:

- i) banca e mercados financeiros;
- ii) requisitos legais e enquadramento regulamentar;
- iii) planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição e da sua execução;
  
- iv) gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de riscos de uma instituição, incluindo os riscos de Compliance, branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo, ambientais, de governação e sociais e factores de risco);
- v) contabilidade e auditoria;
- vi) avaliação da eficácia dos mecanismos de uma instituição, assegurando uma governação, fiscalização e controlos eficazes;
- vii) interpretação das informações financeiras, identificação das questões-chave com base nessas informações, e controlos e medidas adequados.

A nível da avaliação aos membros do CA, para o exercício de uma função executiva, devem ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão durante um período suficientemente longo. Para o efeito, a experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo em consideração o seguinte:

- i) a natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;
- ii) o tempo de serviço;
- iii) a natureza e a complexidade da actividade da empresa em que o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
- iv) o âmbito das competências, poderes de decisão e responsabilidades do membro;
- v) os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo;
- vi) o número de subordinados.

**b) Idoneidade, Honestidade e Integridade**

O BNI, na garantia do fomento de uma gestão sã e prudente, rege o processo de avaliação à idoneidade, honestidade e integridade dos candidatos/membros para a nomeação/recondução de mandatos do CF e CA, tendo em atenção um conjunto de padrões/informações/incidentes na reputação dos membros (sem prejuízo da presunção da inocência) que se passam a identificar:

- i) Registos criminais ou administrativos relevantes;

- ii) Evidências ou medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais devido ao incumprimento das disposições que regem a actividade profissional, bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários, seguradora.
  - iii) Condenação ou acusação em curso por infracção penal ou administrativa, nomeadamente:
    - infracções previstas por lei que regem as actividades bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários e seguradora, ou na legislação relativa aos mercados de valores mobiliários, aos instrumentos financeiros ou meios de pagamento, incluindo a legislação em matéria de prevenção ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, ou qualquer das infracções subjacentes ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.
    - Infracções por actos de desonestidade, fraude ou crime financeiro;
    - Infracções fiscais, cometidas directa ou indirectamente.
    - Outras infracções previstas como falência e insolvência.
  - iv) Relatórios adversos com informações no âmbito de denúncia de irregularidades ou outros relatórios adversos, credíveis e fiáveis.
  - v) Recusa, revogação, retirada ou remoção de qualquer registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma actividade no sistema financeiro nacional ou no estrangeiro.
  - vi) Qualquer evidência de que o membro não agiu de forma transparente, aberta e cooperante nas suas relações com as autoridades competentes.
- c) Independência de Espírito e Conflito de Interesses**
- O BNI reconhece a importância da independência de espírito dos seus membros, ou seja, tenham a capacidade revelativa de discussão e tomada de decisão no seio colegial, nomeadamente, a capacidade de desempenharem activamente as suas funções e serem capazes de tomar decisões, analisar situações com solidez, objectividade e independência durante o exercício das funções e responsabilidades. Para o efeito, no processo, o BNI avalia se os membros possuem:
- i) capacidades comportamentais:
    - coragem, convicção e força para avaliar eficazmente e contestar as decisões propostas por outros membros;
    - capacidade para questionar os membros do CA no exercício das suas funções executivas;
    - capacidade para resistir ao «pensamento de grupo».

ii) Conflitos de interesse susceptíveis de criar obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objectiva, nomeadamente, a existência de conflitos de interesses reais ou potenciais, em conformidade com a Política e Procedimentos de Gestão de Conflito de Interesses e ser avaliado a sua relevância, sendo que deste já o BNI considera as seguintes situações passíveis de gerar conflitos de interesses reais ou potenciais:

- interesses económicos;
- relações pessoais ou profissionais com os titulares de participações qualificadas ou com outros membros do CF e CA no BNI ou entidades incluídas no âmbito da consolidação prudencial.
- outros cargos e cargos previamente assumidos num passado recente (por exemplo, nos últimos cinco anos);
- relações pessoais ou profissionais com partes interessadas externas relevantes (por exemplo, relações com fornecedores relevantes, consultores ou outros prestadores de serviços do BNI);
- influência política ou relações políticas.

**d) Disponibilidade**

O BNI prima pelo tempo suficiente a que os membros do CF e CA devem dedicar para o exercício das respectivas funções e responsabilidades, por forma a haver uma compreensão clara e robusta do BNI nomeadamente, das actividades que desenvolve, da compreensão dos principais riscos, das implicações das actividades e ainda, da estratégia. Para o efeito de avaliação, são considerados os seguintes requisitos para a avaliação da disponibilidade:

- i) o número de cargos de gestão que o membro detenha bem como o sector, a dimensão, a natureza, o âmbito e a complexidade das actividades onde o membro exerce actividades, com maior ênfase para instituições que não prossigam objectivos predominantemente comerciais;
- iii) a localização geográfica do membro e o tempo de deslocação necessário para o desempenho das suas funções;
- iv) o número de reuniões agendadas para o órgão;
- v) quaisquer reuniões a realizar, em especial, com as autoridades competentes ou com outras partes interessadas internas ou externas fora do calendário oficial de reuniões do órgão;

- vi) a natureza do cargo específico e as responsabilidades do membro, incluindo funções específicas tais como presidente de Conselho ou Comissão ou membro de um Conselho ou Comissão, independentemente de o membro exercer ou não um cargo executivo, e a necessidade de esse membro participar em reuniões nas instituições enumeradas na alínea i) e no BNI;
- vii) outras actividades externas de natureza profissional ou política e quaisquer outras funções e actividades relevantes, dentro ou fora do sector financeiro e dentro ou fora do país;
- viii) as acções de iniciação e formação necessárias;
- ix) quaisquer outras funções relevantes do membro que o BNI considere necessário ter em conta para avaliar a disponibilidade/ consagração de tempo suficiente por parte de um membro.

Deve igualmente ser assegurado pelo BNI que:

- os Membros são capazes de desempenhar as suas funções em períodos de aumento significativo da actividade, nomeadamente durante um processo de reestruturação, aquisição, fusão, tomada de controlo ou situação de crise, ou em virtude de dificuldades significativas numa ou mais das suas operações, e devem ter em conta que, nesses períodos, poderá ser necessário consagrar mais tempo à actividade do que em períodos normais.
- Seja efectuado o registo, por escrito, das funções, as responsabilidades e as capacidades exigidas para os vários cargos no seio do CF e CA, bem como o tempo que cada um deles exige, tendo em conta também a necessidade de consagrar tempo suficiente para acções de iniciação e formação.
- Os Membros do CF e CA sejam informados do tempo a ser despendido no exercício das suas funções e que esses confirmem que dedicarão tempo suficiente ao exercício do cargo.
- Participam das reuniões dos órgãos e que tenham uma participação e envolvimento activo nos temas debatidos, uma vez que, se trata de indicadores da disponibilidade para o exercício do cargo.

Nos casos em que a ocorrência de alterações nos cargos exercidos possa resultar numa redução do tempo que o membro tem disponível para consagrar ao exercício das suas funções, o BNI deve reavaliar a capacidade do referido membro para cumprir o requisito de disponibilidade referente ao cargo que exerce.

**e) Adequação Colectiva**

O BNI assegura a todo o momento, o CF e CA dispõem, em termos colectivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados para compreender as actividades do BNI, os seus principais riscos e conseqüentemente, poderem gerir e supervisionar o BNI.

Não obstante o requisito de experiência, conhecimentos e competências imposto a cada Membro, é igualmente assegurada na composição global do CF e CA, um leque suficiente e amplo de conhecimentos, competências e experiência nos seguintes aspectos:

- as actividades do BNI e os principais riscos a que está exposto;
- as áreas relevantes de competência sectorial/financeira, incluindo os mercados financeiros e de capitais, a solvabilidade e os modelos, os riscos e factores de risco ambientais, de governação, e sociais;
- a contabilidade e os relatórios financeiros;
- a gestão dos riscos, a Compliance e a auditoria interna;
- as tecnologias da informação e a segurança;
  
- os mercados local, regional e global, quando aplicável;
- o enquadramento jurídico e regulamentar;
- as competências e a experiência de gestão;
- a capacidade de fazer um planeamento estratégico;
- a gestão de grupos (inter)nacionais e dos riscos relacionados com a estrutura do grupo, quando aplicável.

A adequação colectiva é avaliada a título especial, respeitando os seguintes factores:

- o BNI pretenda estender a sua actividade em mercado regulamentado e, para o efeito, é necessária uma autorização específica de Entidades de Supervisão ou Reguladora.
- Em caso de alterações materiais na composição do CA, nomeadamente:
  - na nomeação de novos membros para o CA, incluindo em resultado de uma aquisição directa ou indirecta ou de um aumento de uma participação qualificada (esta avaliação deve ser limitada aos novos membros).
  - na recondução de um membro do CA, se os requisitos do cargo se tiverem alterado ou se o membro for nomeado para um cargo diferente no seio do CA (esta avaliação deve ser limitada aos membros cujos cargos tenham sofrido alterações e à análise dos aspectos relevantes, tendo em conta quaisquer requisitos adicionais relativos ao cargo).

- se um membro nomeado ou reconduzido deixar de ser membro do CA. numa base contínua, em conformidade com o ponto 3.1. c).
- numa base contínua, com o que se segue:
  - quando houver uma revisão parcial ou total do modelo de governo societário, da apetência pelo risco ou da estratégia ou estrutura ao nível individual ou de grupo, quando aplicável.
  - em conformidade com o estipulado no ponto 3.1, al. c), iii).

No processo de avaliação da adequação colectiva, o BNI deve ter em conta os resultados da avaliação da adequação individual dos Membros e vice-versa.

### **3. Selecção e Sucessão**

A responsabilidade final da identificação de Membros para integrar os Órgãos Sociais do BNI recai sobre a Comissão de Remunerações e o processo de nomeação, recai sobre a Assembleia Geral. Sem prejuízo desse direito, o CF e CA podem contribuir no processo da identificação e selecção de candidatos qualificados e experientes e planificar de forma adequada a sua sucessão, tomando em devida consideração os requisitos de adequação individual, o princípio da diversidade e proporcionalidade e apresentar à Comissão de Remunerações.

A selecção e avaliação de potenciais sucessores a Membros do CF e CA pode ser feita através de processo externo e/ou interno e neste, em respeito à Política de Desenvolvimento de Carreira no BNI.

Relativamente aos Membros que devem exercer a função de forma independente, conforme requisitos legais, a identificação de Membros deve sempre ser externo.

O CF e CA devem planificar a sucessão dos seus Membros.

### **4. Disposições Finais**

#### **4.1. Nomeação e Destituição**

O BNI nomeia e destitui os Membros com ênfase em sua compreensão do ambiente de negócios e das condições de gestão necessárias para a formulação de estratégias de gestão, incluindo riscos, na capacidade de demonstrar forte liderança na execução rápida e adequada de acções e soluções ponderadas com base no risco a curto, médio e longo prazo, bem como na sua experiência.

Quando existam ser destituído existam suspeitas de actos ilícito, parcialidade, injustiça, abuso de confiança, má conduta ou em incumprimento com as regras de conduta e prudencial, ou outras matérias que possam impactar a reputação do BNI, pode um Membro ser destituído.

#### 4.2. Recondução de Mandato

As propostas de recondução de mandatos devem ser apresentadas apenas depois de considerados os resultados da avaliação relativa ao desempenho do Membro durante o último mandato.

#### 4.3. Comunicações às Entidades de Supervisão e Reguladoras

Devem ser comunicadas às Entidades de Supervisão e Reguladoras, em respeito aos prazos legais, o seguinte:

- Nomeação de novos Membros dos Órgãos Sociais;
- Alteração de responsabilidades ou reeleição de Membros;
- Circunstâncias supervenientes após a avaliação da adequação inicial, contínua ou reavaliação.

#### 4.4. Formações

O BNI assegura e providencia, de forma periódica, um programa de formação destinadas aos membros do CF e CA, individual e colectivamente, por forma a promover a sua compreensão às leis, regulamentos e normas aplicáveis ao BNI, ao modelo de governo e alterações ocorridas na sua organização, aos produtos complexos e novos produtos, ao sistema de controlo interno, ao perfil de risco, bem como às responsabilidades que cabe à cada membro e órgão em cada um dos aspectos referenciados. O programa de formação tem em conta eventuais disparidades entre o perfil de conhecimento de que o BNI necessita e os conhecimentos que os membros possuem efectivamente.

É dever dos membros do CF e CA, frequentar as formações obrigatórias traçadas e, de igual modo, frequentar as formações de integração a serem promovidas pelas Funções Chave do Sistema de Controlo Interno.

Os membros do CF e CA devem receber as formações fundamentais no prazo máximo de 90 (noventa) dias após assumirem o cargo e devem ser concluídas no prazo máximo de 120 (cento e vinte), dentro do respectivo ano civil.

A disponibilidade, assiduidade e conclusão de formações pelos membros do CF e CA concorrem para o processo de avaliação individual.

#### 4.5. Diversidade

O BNI promove a diversidade dos Membros dos órgãos sociais através do leque de qualidades e competências no processo de recrutamento, com vista a obter uma variedade de perspectivas e experiências e a favorecer a independência das opiniões e a solidez das tomadas de decisão no seio dos órgãos sociais, igualmente, assegura a representação adequada do género, o princípio da igualdade de oportunidades na selecção, as habilitações, a experiência profissional, o género e a idade.

#### 4.6. Proporcionalidade

O BNI, no processo da adequação dos Membros dos órgãos sociais, respeita o princípio da proporcionalidade por forma a conciliar consistentemente os mecanismos de governo societário com o perfil de risco e o modelo de negócio do BNI, tendo em conta a respectiva função sujeita a avaliação.

#### 4.7. Conservação

O BNI, garante a adequada conservação do processo associado à avaliação da adequação por um período de 10 (dez) anos, contados a partir da emissão do relatório de avaliação da adequação.

#### 4.8. Impedimento

O BNI, não poderá contratar ou eleger o Auditor Externo, bem como, o perito contabilista, ex-sócio ou ex-administrador, ex-responsáveis de primeira linha da firma de auditoria externa para os órgãos sociais do BNI ou demais cargos que possibilitem influência nas decisões do BNI, enquanto se mantenha o vínculo contratual com o Auditor Externo.

Na sequência do ponto precedente, apenas poderá ser eleito e/ou contratado, decorrido 24 (vinte e quatro) meses, contados a partir da data de emissão do último parecer às contas no BNI.

#### 4.9. Revisão e Actualização

A presente política deve ser revista no mínimo a cada 4 anos ou sempre que se verificarem alterações relevantes, de forma a garantir a sua actualização.

#### 4.10. Divulgação e Acesso

- A presente política deve ser divulgada para todos os Colaboradores e ao público em geral.
- Todos os exemplares impressos são considerados cópias não controladas.

- A presente Política entra em vigor na data da sua aprovação.

PROPRIEDADES DO DOCUMENTO	
<b>Nome</b>	POLÍTICA DE SELECÇÃO, ADEQUAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS ORGÃOS SOCIAIS
<b>Versão</b>	1
<b>Data de Aprovação</b>	25/04/2024
<b>Data de Publicação</b>	15/07/2024
<b>Disponibilização</b>	Este documento encontra-se disponível e actualizado através do site público do Banco BNI.