Banco Português de Fomento

www.bpfomento.pt

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

Classificação da informação: Público
Elaborado por: Direção de Conformidade
Aprovado em AG a 6 de agosto de 2021
Revista em CA em 17 de junho 2024
Aprovado em AG a 3 de março de 2025

BPF/TEMP/PUB/019/062024

Índice

1. DISPOSIÇÕES GERAIS 3
1.1. Enquadramento legal e regulamentar 3
1.2. Âmbito e objeto do normativo interno 3
1.2.1. Âmbito de Aplicação 3
1.2.2. Objeto 4
1.3. Conceitos 4
1.3.1. Órgão de administração 4
1.3.2. Órgão de fiscalização 4
1.3.3. Titulares de funções essenciais 5
1.3.4. Conflitos de Interesses 5
2. PRINCÍPIOS GERAIS 5
3. RESPONSABILIDADES 6
3.1. Órgãos de Administração e Fiscalização 6
3.2. Comissão de Nomeações e Compensação 6
4. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO 7
4.1. Idoneidade 7
4.2. Qualificação profissional 8
4.3. Independência 10
4.4. Disponibilidade 10
5. AVALIAÇÃO DE ADEQUAÇÃO 11
5.1. Avaliação para nomeação de cargo 11
5.2. Acompanhamento da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização 13
5.3. Composição 14
6. TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS 14
6.1. Identificação 14
6.2. Avaliação 14
7. PROCEDIMENTOS DE COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE 15
8. FORMAÇÃO 16
9. DISPOSIÇÕES FINAIS 16
9.1. Aprovação e entrada em vigor 16
9.2. Revisão e vigência 16
9.3. Divulgação 16
ANEXO I – DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA À AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO 17

1. DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1. Enquadramento legal e regulamentar

A presente política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais ("A Politica") visa dar cumprimento às disposições compreendidas na legislação nacional e europeia, nomeadamente o artigo 30.º a 33.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, com as subsequentes alterações, os critérios da Autoridade Bancária Europeia (EBA) de 2 de julho de 2021, sobre o governo interno e a avaliação da adequação dos membros de órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/5 e 6), bem como da Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal, tendo em vista o cumprimento da legislação e regulamentação em vigor. Sem prejuízo das demais obrigações regulamentares em vigor, destaca-se ainda o Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020, de 15 de julho de 2020, que define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das entidades sujeitas à supervisão do Banco de Portugal.

Os requisitos a avaliar e os procedimentos serão aplicados sem prejuízo de quaisquer outras normas substantivas ou procedimentais de carácter legal, estatutário, de governo societário ou convencional, e que devam prevalecer, tais como as que possam decorrer do facto de o Banco Português de Fomento (doravante também designado por "BPF" ou instituição) ser uma sociedade financeira de capitais exclusivamente públicos.

1.2. Âmbito e objeto do normativo interno

1.2.1. Âmbito de Aplicação

De acordo com a determinação específica emitida pelo Banco de Portugal ("BdP") em 22 de agosto de 2023, o BPF e as Sociedades de Garantia Mútua ("SGM") – i.e., a Norgarante – Sociedade de Garantia Mútua, S.A., a Garval – Sociedade de Garantia Mútua, S.A., a Lisgarante – Sociedade de Garantia Mútua, S.A. e a Agrogarante – Sociedade de Garantia Mútua, S.A. – constituem um Grupo Financeiro para efeitos de aplicação do disposto nos artigos 49.º, 50.º, 51.º e 52.º do Aviso do BdP n.º 3/2020, sendo que, para efeitos da aplicação do disposto nos referidos artigos, o BPF é considerado a empresa-mãe e as SGM as suas filiais (individualmente referidas como "Instituições").

No decurso desta determinação específica e para efeitos de aplicação da presente política, fazem parte do Grupo Financeiro do BPF ("Grupo BPF") o BPF e as SGM.

Deste modo, a presente política:

(i) é vinculativa para todas as Instituições que integram o Grupo BPF, e aplica-se de forma direta e transversal a todas entidades que o integram, com as devidas adaptações. Como tal, as referências relativas ao "BPF", no âmbito da presente política, respeitam ao "Grupo BPF", sempre que aplicável;
(ii) é da responsabilidade do BPF (a elaboração, revisão e atualização);
(iii) tem carácter obrigatório e vinculativo para todos os colaboradores do Grupo BPF.

Relativamente às outras entidades participadas do BPF – a Portugal Capital Ventures – SCR, S.A. e a TF Turismo Fundos – SGFII, S.A. –, que não integram o Grupo BPF para efeito de aplicação da presente politica, as mesmas devem garantir uma política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais e restante normativo, em coerência com os princípios gerais estabelecidos na presente política, enviando, previamente à aprovação nos seus órgãos próprios, a política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais que pretendem ver aprovada, para conhecimento do BPF, podendo este a qualquer momento emitir orientações.

A presente Política é aplicável às seguintes pessoas que ocupem os seguintes cargos ou funções, tal como definidos na cláusula 1.3 da presente Política:

a) Membros do órgão de Administração;
b) Membros do órgão de fiscalização:
c) Titulares de funções essenciais.

1.2.2. Objeto

A presente Política define os critérios e procedimentos a observar pelo BPF no processo de seleção e avaliação de adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização (MOAF) e titulares de funções essenciais do BPF, tal como são definidos na legislação em vigor, definindo para o efeito, entre outros aspetos:

a) Os princípios gerais subjacentes ao processo de seleção e avaliação;
b) Os responsáveis pela condução do processo de avaliação de adequação;
c) Os procedimentos de avaliação adotados;
d) Os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos;
e) As regras sobre prevenção, comunicação e sanação de conflitos de interesses no processo de identificação, seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, em linha com o disposto na Política de prevenção, comunicação e sanação de conflitos de interesses; e
f) Os meios de formação disponibilizados pelo BPF com vista à aquisição e desenvolvimento de competências.

1.3. Conceitos

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

1.3.1. Órgão de administração

O Conselho de Administração, compreendendo os membros executivos da Comissão Executiva, membros não executivos, incluindo a Comissão de Auditoria.

1.3.2. Órgão de fiscalização

A Comissão de Auditoria.

1.3.3. Titulares de funções essenciais

Pessoas singulares que não sejam membros dos órgãos de administração e fiscalização e que exerçam funções que lhes confiram uma influência significativa na gestão da instituição, nomeadamente os responsáveis pelas funções de conformidade, auditoria interna e gestão de riscos, bem como outras funções que como tal, venham a ser consideradas pelo órgão de administração ou definidas através de regulamentação do Banco de Portugal, considerados na lista permanentemente atualizada de possíveis candidatos a submeter à consideração da Assembleia Geral.

1.3.4. Conflitos de Interesses

Verifica-se numa situação em que a instituição, as suas contrapartes, ou qualquer pessoa sujeita pode, por virtude de uma atividade ou operação, satisfazer interesses próprios ou de terceiros que excedam a causa-função determinante da atividade ou operação.

Infra faz-se referência aos órgãos de administração e fiscalização do modelo monista anglo-saxónico - conselho de administração, compreendendo uma comissão de auditoria, e revisor oficial de contas. Se outro for o modelo de governo deve o texto ser lido tendo em conta os correspondentes no modelo adotado na sociedade em causa.

2. PRINCÍPIOS GERAIS

O processo de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização obedece aos seguintes princípios:

a) Princípio da proporcionalidade, considerando, nomeadamente a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade da instituição, bem como as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar;
b) Princípio de excelência, assegurando que os cargos são ocupados pelas pessoas com as melhores características pessoais e profissionais;
c) Política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais
d) Princípios de pluralidade e comparabilidade dos candidatos, considerando sempre mais do que um candidato para cada posição, para que sejam avaliados tanto em termos absolutos como em termos relativos;
e) Princípio da não discriminação, garantindo que os candidatos não são alvo de discriminação devido ao género, etnia, religião, opinião ou qualquer situação de cariz pessoal, social.

f) Princípio da promoção do equilíbrio e da diversidade de género visando promover o aumento do número de pessoas do género sub-representado nesses órgãos.
g) Princípio da diversidade de qualificações e competências.

3. RESPONSABILIDADES

Tal como previsto nos artigos 30.º-A e 33.º-A do RGICSF, a responsabilidade pela adequação dos órgãos de administração e de fiscalização e titulares de funções essenciais recai sobre o Conselho de Administração da instituição ou nas suas comissões especializadas, quando constituídas.

3.1. Órgãos de Administração e Fiscalização

Os órgãos de administração e fiscalização assumem as seguintes responsabilidades em matéria de seleção e avaliação dos seus membros:

a) Assegurar a identificação e avaliação das respetivas necessidades ao nível da sua composição e organização;
b) Elaborar uma descrição detalhada das responsabilidades e funções a desempenhar pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização e das qualificações e experiências profissionais necessárias para o efeito, a independência e a disponibilidade necessária à execução da sua função, bem como avaliar o tempo a dedicar ao exercício da função;
c) Manter uma lista atualizada de possíveis candidatos a membros dos órgãos de administração e fiscalização;
d) Identificar, avaliar e distribuir os diferentes pelouros pelos membros que detém funções executivas.
e) Elaborar uma política de sucessão de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores dos MOAF, órgãos envolvidos e respetivo calendário, preparada com base no disposto na presente Política, visando assegurar a continuidade dos processos de tomada de decisão e, na medida do possível, prevenir a substituição de um número alargado de membros em simultâneo, contemplando ainda planos de atuação e medidas transitórias relevantes para lidar com ausências ou saídas súbitas ou inesperadas.

3.2. Comissão de Nomeações e Compensação

A Comissão de Nomeações e Compensação assume as seguintes competências em matéria de seleção e avaliação dos candidatos a membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais:

a) Liderar o processo de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais, identificando e recomendando candidatos a ocupar tais cargos, avaliando a composição dos mesmos em termos de conhecimentos, competências, diversidade e experiência, elaborando uma descrição das funções e qualificações para os cargos em questão e avaliando o tempo a dedicar ao exercício da função;

b) Assegurar a diversidade de qualificações, experiências e competências profissionais, bem como de idade e género dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais, promovendo o aumento do número de pessoas do género sub-representado, de acordo com o disposto no capítulo "5.3 – Composição";
c) Proceder à reavaliação periódica, no mínimo anual, da estrutura, dimensão, composição e desempenho e das competências dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, individualmente e dos órgãos no seu conjunto, comunicando-lhes o resultado e garantindo a conformidade com os requisitos de adequação descritos no capítulo "4 – Requisitos de Adequação", relativos à idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade;
d) Assegurar a revisão periódica, no mínimo anualmente, da presente política e formular recomendações.

4. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO

A avaliação da adequação dos candidatos a membros dos órgãos de administração e fiscalização deve ser efetuada com base nos critérios de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade apresentados de seguida.

4.1. Idoneidade

Na avaliação da idoneidade, o BPF deve considerar as competências do candidato para gestão de negócios, profissionais ou pessoais, ou para exercer a profissão, em especial nos aspetos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.

A apreciação da idoneidade é efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções passadas do interessado como profissional, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas. Considera-se que um membro do órgão de administração e fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos que sugiram o contrário nem razões para dúvidas fundadas sobre a mesma.

Na apreciação da idoneidade a que se refere o presente capítulo, deve ter-se em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:

a) Indícios de que o membro do órgão de administração ou de fiscalização não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;
b) Recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional, por autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, ou destituição do exercício de um cargo

por entidade pública, a nível nacional ou internacional;

c) As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;

d) Proibição, por autoridade judicial, autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, de agir na qualidade de administrador ou gerente de uma sociedade civil ou comercial ou de nela desempenhar funções, a nível nacional ou internacional;

e) Inclusão de menções de incumprimento na central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, por parte da autoridade competente para o efeito, salvo se por razões alheias ao próprio, devidamente justificadas;

f) Resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pela pessoa em causa ou em que esta seja ou tenha sido titular de uma participação qualificada, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência ou liquidação, e a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;

g) Insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação;

h) Ações cíveis, processos administrativos ou processos criminais, bem como quaisquer outras circunstâncias que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira da pessoa em causa;

i) Envolvimento em processos de natureza criminal seja contra o próprio ou contra a instituição na qual exerceu funções de gerente, diretor ou membro dos órgãos de administração ou fiscalização;

j) Infrações relacionadas com regras disciplinares ou conduta profissional;

k) Exclusão de pessoas que envolvam ou tenham sido envolvidos em processos de litigância, atuais ou no passado, com o Banco Português de Fomento ou com os seus acionistas.

4.2. Qualificação profissional

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem demonstrar que possuem as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão do BPF, bem como com os riscos associados à atividade por este desenvolvida. Para tal, o candidato deve demonstrar competências de comunicação, organização e liderança.

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

No que se refere à formação, deve ser dada especial atenção ao nível e perfil dos cursos académicos e à sua relação com serviços financeiros ou outros domínios pertinentes. Para estes efeitos, e de um modo geral, os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira e dos métodos quantitativos consideram-se relacionados com os serviços financeiros.

Os membros do órgão de administração que exerçam funções executivas devem ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão durante um período suficientemente longo. Também

é relevante analisar a acumulação de experiência uma vez que a natureza e complexidade das tarefas desempenhadas e a dimensão da instituição em questão influenciam os conhecimentos adquiridos pelo candidato. Embora possam ser considerados na avaliação, os cargos a curto prazo ou temporários não são geralmente suficientes para pressupor uma experiência suficiente para a condução do cargo.

Os membros da Comissão de Auditoria, e os membros do Conselho de Administração que não exerçam funções executivas devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam efetuar uma avaliação crítica e desafiar de forma construtiva as decisões tomadas pelo Conselho de Administração e fiscalizar eficazmente a função deste. A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, administrativos ou outros e através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

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

a) Banca e mercados financeiros;
b) Regimes e requisitos regulamentares, incluindo no que respeita a prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, aplicável ao setor financeiro;
c) Planeamento estratégico, compreensão do plano de negócios de uma instituição financeira e da sua realização;
d) Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição financeira, incluindo as responsabilidades do membro);
e) Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e da estrutura de governação e fiscalização;
f) Interpretação da informação financeira de uma instituição financeira, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas;
g) Auditoria e Contabilidade.

Os órgãos de administração e fiscalização devem dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados.

Para a avaliação da qualificação profissional de um membro para o Conselho de Administração ou titular de funções essenciais, deverá considerar-se:

a) Se exerceu os cargos anteriores por um período suficientemente longo ou, no caso de serem cargos temporários, se no seu conjunto são suficientes para presumir uma experiência profissional relevante;
b) Dimensão da instituição e a natureza e complexidade das atividades desempenhadas;
c) Nível de conhecimentos adquirido no exercício das funções anteriores;
d) Responsabilidades atribuídas em funções anteriores, considerando o ponto b);
e) Compreensão da exposição das sociedades financeiras aos diferentes riscos.

Para a avaliação da qualificação profissional de um membro para a Comissão de Auditoria deverá considerar-se:

a) Compreensão do funcionamento da instituição e dos riscos a que esta se encontra exposta;
b) Os conhecimentos para proceder à fiscalização e para analisar as decisões de forma crítica.

Adicionalmente, deve ser particularmente valorizada, no processo de avaliação, a demonstração pelo

avaliado de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos às empresas públicas, designadamente, de diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso dos interesses que lhe são confiados, bem como a sua cultura de risco e a sua capacidade para exercer um juízo crítico ponderado, construtivo e independente.

4.3. Independência

O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos membros dos órgãos de administração e fiscalização à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção.

Na avaliação devem ser tomadas em consideração todas as situações suscetíveis de afetar a independência, nomeadamente, eventuais conflitos de interesses, tais como:

a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido no BPF ou noutra entidade;
b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização do BPF, ou em entidades que com este estejam em relação de domínio ou de grupo ou de especial influência económica ou societária;
c) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada no BPF, ou em entidade que com este estejam em relação de domínio ou de grupo ou de especial influência económica ou societária.

A Comissão de Auditoria deve dispor de uma maioria de membros independentes, que não estejam associados a qualquer grupo de interesses específicos na instituição nem se encontrem em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente, em virtude de uma das seguintes condições:

a) Serem titulares ou atuarem em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social do BPF;
b) Terem sido reeleitos por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

4.4. Disponibilidade

Na avaliação da disponibilidade dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, devem ser tidas em conta as exigências particulares do cargo e a natureza, escala e complexidade da atividade do BPF bem como as limitações que impendem sobre os respetivos membros do órgão de administração em matéria de exclusividade bem como de incompatibilidades e impedimentos , por força da respetiva sujeição ao estatuto e regime dos gestores públicos, previsto no Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na redação em vigor em cada momento..

Previamente à designação dos membros para os referidos órgãos a instituição procede à análise dos cargos e/ou funções exercidas pelo candidato, cuja cumulação seja pretendida, com vista a determinar se a cumulação de cargos tem enquadramento legal e /ou não é suscetível de prejudicar a disponibilidade a

dedicar ao BPF, atendendo, em particular a natureza executiva ou não do cargo e o número de horas afetas a todas e cada uma das entidades onde o candidato pretende exercer funções.

No decurso do exercício dos respetivos mandatos a instituição pronuncia-se relativamente ao exercício, por parte dos membros dos órgãos de administração ou fiscalização, de funções de administração ou fiscalização noutras entidades, avaliando se a acumulação encontra cabimento legal e é suscetível de prejudicar o exercício das funções que o interessado já desempenhe, nomeadamente por de tal facto resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

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

5. AVALIAÇÃO DE ADEQUAÇÃO

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização são alvo de um processo de avaliação de adequação que considera, pelo menos, os requisitos descritos no capítulo anterior.

5.1. Avaliação para nomeação de cargo

De acordo com o estabelecido no RGICSF, a adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais para o exercício das respetivas funções, está sujeita a avaliação prévia ao exercício do cargo e ao longo de todo o seu mandato. O processo de avaliação de adequação deve ainda ter em consideração as regras e orientações dispostas na política de sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da instituição.

A adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização consiste na capacidade para assegurarem, em permanência, uma gestão sã e prudente da instituição, tendo por base o cumprimento de requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade.

O candidato a membro dos órgãos de administração e fiscalização ou titular de funções essenciais deve demonstrar elevados princípios éticos, valores e comportamentos de acordo com o exigido às Sociedades Financeiras, assim como sentido crítico no exercício das suas funções e capacidade de atuar de forma construtiva e independente.

A avaliação individual de cada membro dos órgãos de administração e fiscalização deve ser acompanhada de uma apreciação coletiva do órgão respetivo, tendo como objetivo verificar se o próprio órgão, considerando a sua composição, reúne qualificação profissional e disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação. Caso se verifiquem fragilidades na composição dos órgãos de administração e fiscalização no seu conjunto, não deve tal circunstância colocar em causa a aptidão de um membro em particular.

A avaliação da adequação dos membros candidatos aptos para integrar o Conselho de Administração e a

Comissão de Auditoria deve caber, em primeira linha, à Comissão de Nomeações e Compensação. Os membros da Comissão de Nomeações e Compensação devem possuir as competências, qualificações e experiência profissionais apropriadas ao exercício das suas funções de apoio ao Conselho de Administração e não deverão integrar a Comissão Executiva.

Para efeitos de avaliação dos requisitos de adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, bem como para apreciação coletiva dos órgãos colegiais, a Comissão de Nomeações e Compensação deve ter em atenção as seguintes considerações:

a) Corresponsabilizar-se, juntamente com o candidato, pela totalidade da informação recolhida para a análise de adequação dos candidatos a membros;
b) Formular apreciações sobre candidatos a membros dos órgãos de administração ou fiscalização, avaliando o respetivo perfil em termos de idoneidade, qualificações, conhecimentos, disponibilidade e experiência profissional;
c) Promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício de funções nos órgãos de administração e fiscalização;
d) Assegurar a inclusão de uma confirmação adequada da informação prestada pelos candidatos a membros dos órgãos de administração e fiscalização;
e) Fixar objetivos para a representação de homens e mulheres e conceber uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado nos órgãos de administração e fiscalização, com vista a atingir os referidos objetivos;
f) Remeter ao Banco de Portugal um relatório com os resultados de qualquer avaliação ou reavaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do BPF.

A verificação dos pressupostos de seleção das pessoas propostas para os órgãos de administração ou de fiscalização do BPF poderá ser solicitada por qualquer acionista, membro do órgão estatutário ou titular de funções essenciais no BPF ou pelos próprios nomeados.

A avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização obedece ao princípio da proporcionalidade, considerando, entre outros fatores, a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade do BPF e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar. Por outro lado, o nível e a natureza, da experiência, exigidos a um membro do órgão de administração e fiscalização podem diferir, consoante exerça funções de gestão ou de fiscalização.

As pessoas a designar para os órgãos de administração e fiscalização devem apresentar à instituição, previamente à sua designação, uma declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação e o curriculum vitae detalhado, entregando toda a documentação indicada no “Anexo I - Documentação necessária à avaliação da adequação”, da seguinte forma:

a) Quando o cargo deva ser preenchido por eleição, a declaração é apresentada primeiramente à Comissão de Nomeações e Compensação para emissão de parecer, sendo posteriormente enviada ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral do BPF, a quem compete disponibilizá-la aos acionistas no âmbito das informações preparatórias da Assembleia Geral e informar os acionistas dos requisitos de adequação das pessoas a eleger;
b) Nos demais casos, a declaração é apresentada ao Conselho de Administração.

As pessoas designadas devem comunicar quaisquer factos supervenientes à designação ou à autorização que alterem o conteúdo da declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a

avaliação da sua adequação.

Concluindo-se que as pessoas avaliadas não reúnem os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, estas não podem ser designadas ou, tratando-se de uma reavaliação motivada por factos supervenientes, devem ser adotadas as medidas necessárias, com vista à sanação da falta de requisitos detetada, à suspensão de funções ou à destituição das pessoas em causa, previstas na política de sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, bem como deve ser consultada a lista atualizada de pessoas elegíveis a membros dos órgãos efetivos. Em qualquer dos casos, se essas pessoas forem autorizadas pelo Banco de Portugal, este deve ser informado da avaliação ou reavaliação mencionadas.

Para efeitos do disposto acima, as medidas a tomar pela instituição deverão ter em conta a situação específica e eventuais limitações do membro em questão. As medidas adequadas poderão incluir, entre outras, ajustamentos de responsabilidades entre os membros do órgão de administração e fiscalização, substituição de determinadas pessoas e formação, quer individual quer do órgão de administração e fiscalização no seu todo, para garantir que a qualificação e a experiência coletivas do órgão de administração e fiscalização sejam suficientes.

A falta definitiva de um administrador deve ser declarada pelo Conselho de Administração. Faltando definitivamente um administrador, deve proceder-se à sua substituição, tendo em consideração as disposições previstas no artigo 393.º do Código das Sociedades Comerciais:

a) Pela chamada de suplentes efetuada pelo Presidente do Conselho de Administração, conforme a ordem por que figurem na lista submetida à Assembleia Geral dos acionistas;
b) Não havendo suplentes, por cooptação, salvo se os administradores em exercício não forem em número suficiente para o Conselho poder funcionar;
c) Não tendo havido cooptação dentro de 60 dias a contar da falta, a Comissão de Auditoria designa o substituto;
d) Por eleição de novo administrador.

5.2. Acompanhamento da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização

O BPF reavalia a adequação das pessoas designadas para os órgãos de administração e fiscalização pelo menos anualmente ou sempre que, ao longo do respetivo mandato, ocorrerem circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos.

Os resultados de qualquer avaliação ou reavaliação realizada pelo BPF devem constar de um relatório que de avaliação individual e coletiva, nos termos no artigo 30.º-A do RGICSF. No caso da avaliação de pessoas para cargos eletivos, deve ser colocado à disposição da Assembleia Geral no âmbito das respetivas informações preparatórias.

O relatório de avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve acompanhar o requerimento de autorização dirigido ao Banco de Portugal ou, tratando-se de reavaliação, ser-lhe facultado logo que concluído.

5.3. Composição

A proporção de pessoas de cada género designadas para o Conselho de Administração e para a Comissão de Auditoria não pode ser inferior a 33,3%.

6. TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

Aos candidatos a titulares de funções essenciais aplicam-se os requisitos e procedimentos apresentados nos capítulos anteriores para os órgãos de administração e fiscalização, com as devidas adequações.

6.1. Identificação

O Conselho de Administração do BPF deve identificar os cargos cujos titulares, não pertencendo aos órgãos de administração ou fiscalização, exerçam funções que lhes confiram influência significativa na gestão da instituição.

Os cargos referidos acima compreendem os responsáveis pelas funções de conformidade, auditoria interna, gestão de riscos do BPF, bem como os responsáveis de outras funções que venham a ser consideradas como essenciais pelo Conselho de Administração.

6.2. Avaliação

A adequação para o exercício das respetivas funções, dos titulares de funções essenciais da instituição está sujeita a avaliação e reavaliação ao longo do tempo, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto nos capítulos anteriores.

Cabe ao Conselho de Administração ou à Comissão Executiva, se for o caso de competências delegadas, previamente à seleção dos colaboradores que exercerão essas funções, promover o respetivo processo de avaliação, ou a sua reavaliação, através da verificação do preenchimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade dos titulares de funções essenciais, com exceção do responsável pela função de auditoria interna que será avaliado e reavaliado pelo órgão de fiscalização, nomeadamente pela Comissão de Auditoria.

Os resultados dessas avaliações e reavaliações deverão constar do relatório a que se refere no capítulo “5.1 - Procedimentos de avaliação”, que deverá ser facultado ao Banco de Portugal apenas se e quando solicitado.

O BPF reavalia a adequação dos titulares de funções essenciais pelo menos anualmente.

7. PROCEDIMENTOS DE COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE

O BPF dispõe de procedimentos de prevenção, comunicação e sanação de situações de conflitos de interesses resultantes quer do código de conduta, como da política de prevenção, comunicação e sanação de conflitos de interesse e dos regulamentos dos órgãos colegiais, quer da aplicação dos artigos 85.º e 86.º do RGICSF e dos artigos 397.º e 410.º do Código das Sociedades Comerciais, que devem ser observados pelos membros dos órgãos de administração ou fiscalização e que acrescem aos previstos nesta Política.

A instituição pronuncia-se relativamente ao exercício, por parte dos membros ou candidatos a membros dos órgãos de administração ou fiscalização, de funções de administração ou fiscalização noutras entidades, avaliando se a acumulação é suscetível de prejudicar o exercício das funções que o interessado já desempenhe ou venha a desempenhar no BPF, nomeadamente por existirem riscos graves de conflitos de interesses.

Os membros do órgão de fiscalização e os membros do órgão de administração devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesse, designadamente, interesses privados ou pessoais que possam influenciar o desempenho objetivo e imparcial das suas funções. Os interesses privados ou pessoais podem advir de qualquer potencial vantagem, direta ou indireta, para o próprio, seus familiares ou terceiros consigo relacionados, incluindo empresa em que tenha interesses ou desempenhe cargos ou entes coletivos direta ou indiretamente dominados por qualquer pessoa ou entidade das categorias anteriormente referidas. Para este efeito, consideram-se familiares: os cônjuges, parentes e afins na linha reta e até ao 3º grau, inclusive, na linha colateral, de pessoas impedidas por força do disposto nas alíneas a), b), c), d) e f) do n.º 1 do artigo 414.º-A do Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, bem como, os cônjuges das pessoas abrangidas pelo disposto na alínea

da referida norma.

Sem prejuízo das normas legais e regulamentares, sempre que um membro do órgão de fiscalização ou de administração, no exercício das suas funções, seja chamado a participar em processo ou decisão de questão em que se verifique um conflito de interesses, nos termos descritos nos pontos anteriores, deve informar os restantes membros do órgão que integra, ou no caso de titulares de funções essenciais, o órgão de administração a quem reporta, descrevendo a natureza e extensão dos interesses em causa, e abster-se de participar na discussão e/ou votação de quaisquer assuntos ou propostas relativos ao mesmo.

Sem prejuízo das disposições previstas no número 3 do artigo 20º do Estatuto do Gestor Público, o exercício de funções docentes ou de atividades científicas ou de outra natureza, em conformidade com as normas legais aplicáveis, pelos membros do órgão de fiscalização e os membros do órgão de administração da instituição não deverá afetar ou interferir com as suas respetivas obrigações ou gerar conflitos de interesses, devendo, no entanto, tal exercício ser comunicado às Direções de Conformidade e de Recursos Humanos.

Em caso de dúvidas quanto à existência de conflitos de interesses ou incompatibilidades entre as funções desempenhadas na instituição e outras atividades, os membros do órgão de fiscalização e os membros do órgão de administração devem comunicar e solicitar parecer prévio à Direção de Conformidade.

8. FORMAÇÃO

O BPF deve disponibilizar, suportando os respetivos custos, aos membros do Conselho de Administração, membros da Comissão de Auditoria e aos titulares de funções essenciais o acesso a formação externa ou interna que se venha a identificar como adequada e relevante para o exercício das funções a desempenhar.

O BPF deve dispor de um plano anual de formação que inclui ações de formação especialmente vocacionadas para os membros dos órgãos de administração e fiscalização e para os titulares de funções essenciais, focadas no reforço de competências relacionadas com temas de natureza obrigatória (relativas, nomeadamente, ao risco operacional, à prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo e em matéria de conduta e cultura organizacional), bem como outras que se considerem adequadas e relevantes para o exercício das respetivas funções.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1. Aprovação e entrada em vigor

De acordo com os procedimentos internos da instituição, a presente política foi aprovada pela Assembleia Geral, mediante parecer prévio do órgão de fiscalização em vigor. Quando constituída, caberá à Comissão de Nomeações e Compensação emitir o parecer prévio à presente Política. Não obstante, a função conformidade pode contribuir com recomendações durante o processo de elaboração da política, nomeadamente no que respeita ao cumprimento da regulamentação em vigor.

9.2. Revisão e vigência

A presente política deverá ser revista anualmente pela Comissão de Nomeações e Compensação, particularmente sempre que se verifiquem alterações ou atualizações da regulamentação em vigor.

Esta vigorará por tempo indeterminado podendo ser revista e/ou integralmente substituída a qualquer momento, pelos acionistas do BPF reunidos em Assembleia Geral.

A presente política não poderá ser revogada sem que se preveja a sua substituição por outro documento de teor semelhante enquanto permanecer em vigor o artigo 30.º-A do RGICSF ou outra norma similar.

9.3. Divulgação

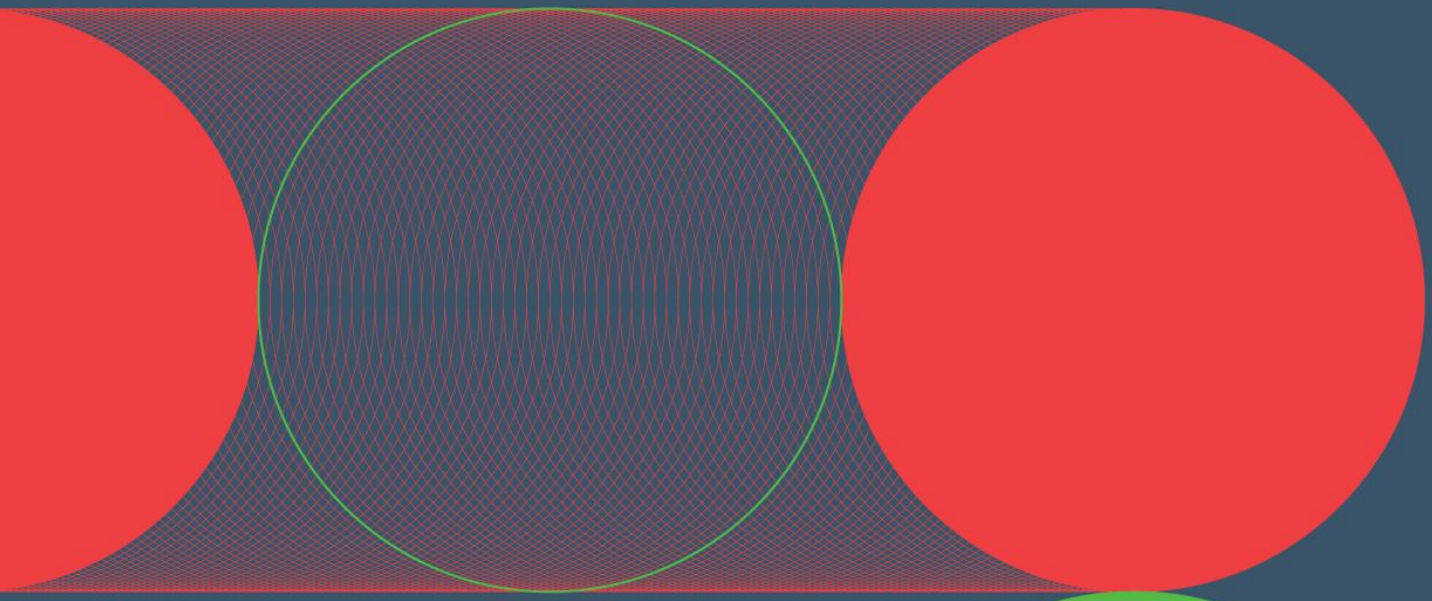
A presente política deve ser divulgada a todos os colaboradores através da página da Intranet do BPF.

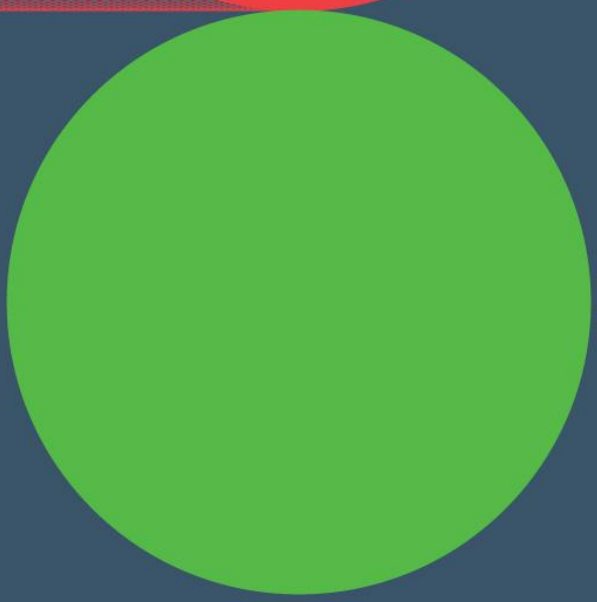
Sem prejuízo do disposto, deve ser também divulgada no sítio da internet da instituição, pelo que se encontra acessível para consulta por qualquer interessado.

ANEXO I – DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA À AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

Documentos relativos a cada um dos membros candidatos aos órgãos de administração e fiscalização, para avaliar a sua adequação:

a) Um questionário individual, devidamente preenchido, conforme modelo do Anexo I da Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal, assinado pelo candidato e pelo órgão responsável pela avaliação;
b) Fotocópia simples do documento de identificação, que contenha visível a assinatura e o número de identificação civil da pessoa (cartão de cidadão, bilhete de identidade, passaporte ou documento equivalente), com vista a evitar uma eventual necessidade de identificação presencial junto do Banco de Portugal;
c) Certificado de registo criminal válido e atualizado, emitido pela autoridade competente do país da nacionalidade ou pela autoridade competente do país de residência habitual, se diverso do primeiro;
d) Caso exerçam funções em instituição sujeita à supervisão do Banco de Portugal que vão acumular com as funções no BPF, será necessária cópia da ata da reunião do órgão de administração da outra instituição comprovando que esse órgão tomou conhecimento da acumulação de cargos;
e) Curriculum vitae atualizado;
f) Mapa da central de responsabilidades de crédito com um mínimo de 3 meses de antiguidade;
g) Relativamente a cada um dos candidatos, identificação de:
    - Sociedades ou outros entes coletivos direta ou indiretamente dominados pelos candidatos ou em estes sejam direta ou indiretamente interessados;
    - Seus cônjuges ou pessoas com quem vivam em união de facto, parentes ou afins em 1.º grau;
    - Qualquer sociedade direta ou indiretamente dominada, ou em que sejam diretas ou indiretamente interessados, os seus cônjuges, parentes ou afins em 1.º grau.





Banco Português
de Fomento

www.bpfomento.pt

Banco Português de Fomento, S.A.
Rua Professor Mota Pinto, n.º 42-F, 2.º Andar, Sala 2.11
4100-353 Porto | PORTUGAL

T (+351) 226 165 280
F (+351) 226 165 289
bpfomento@bpfomento.pt