

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
DO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS, S.A.**

(22/05/2025)

PROPOSTA RELATIVA AO PONTO 7 DA ORDEM DE TRABALHOS

Deliberar sobre a atualização da política de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais

Considerando que:

- a) Nos termos do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, os membros dos órgãos de administração e fiscalização das instituições de crédito estão sujeitos a avaliação de adequação para o exercício do cargo e no decurso de todo o seu mandato, cabendo às instituições de crédito verificar, em primeira linha, que (i) todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização são avaliados em relação aos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade para o exercício das respetivas funções e que (ii) do ponto de vista coletivo, os órgãos de administração e fiscalização incluem uma diversidade adequadamente ampla, nomeadamente em termos de conhecimento, experiência e género, no respeito pela política de diversidade em vigor, com vista a obter uma variedade de perspetivas e experiências e a favorecer a independência das opiniões e a solidez das tomadas de decisão;
- b) Volidos 3 anos desde a última atualização da política em vigor, aprovada pela Assembleia Geral de 4 de maio de 2022 e considerando que em 2025 se iniciará o processo de seleção e avaliação de candidatos a membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco para o mandato 2026-2029, a eleger na assembleia geral anual de 2026, afigurou-se necessário atualizar o texto da política, considerando a evolução legislativa e a experiência adquirida desde então em matéria de seleção e de avaliação;
- c) O Banco tem ainda implementada e aprovada uma Política de Sucessão que garante uma sucessão ordenada, sem disrupções, a qual está disponível no site institucional do Banco, pretendendo-se garantir o total alinhamento dessa Política com a que agora se propõe;
- d) A Comissão de Nomeações e Remunerações do Banco é o órgão social que procede à avaliação interna dos candidatos e que submete a sua apreciação ao supervisor para autorização e que entendeu ser benéfico fazer uma revisão profunda do texto da Política em apreço;
- e) Relativamente aos Titulares de Funções Essenciais, em especial os que

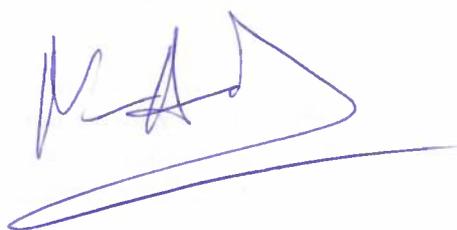
desempenham funções de controlo, propõe-se uma clarificação do processo de seleção e avaliação, garantindo o seu cumprimento com o disposto no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.

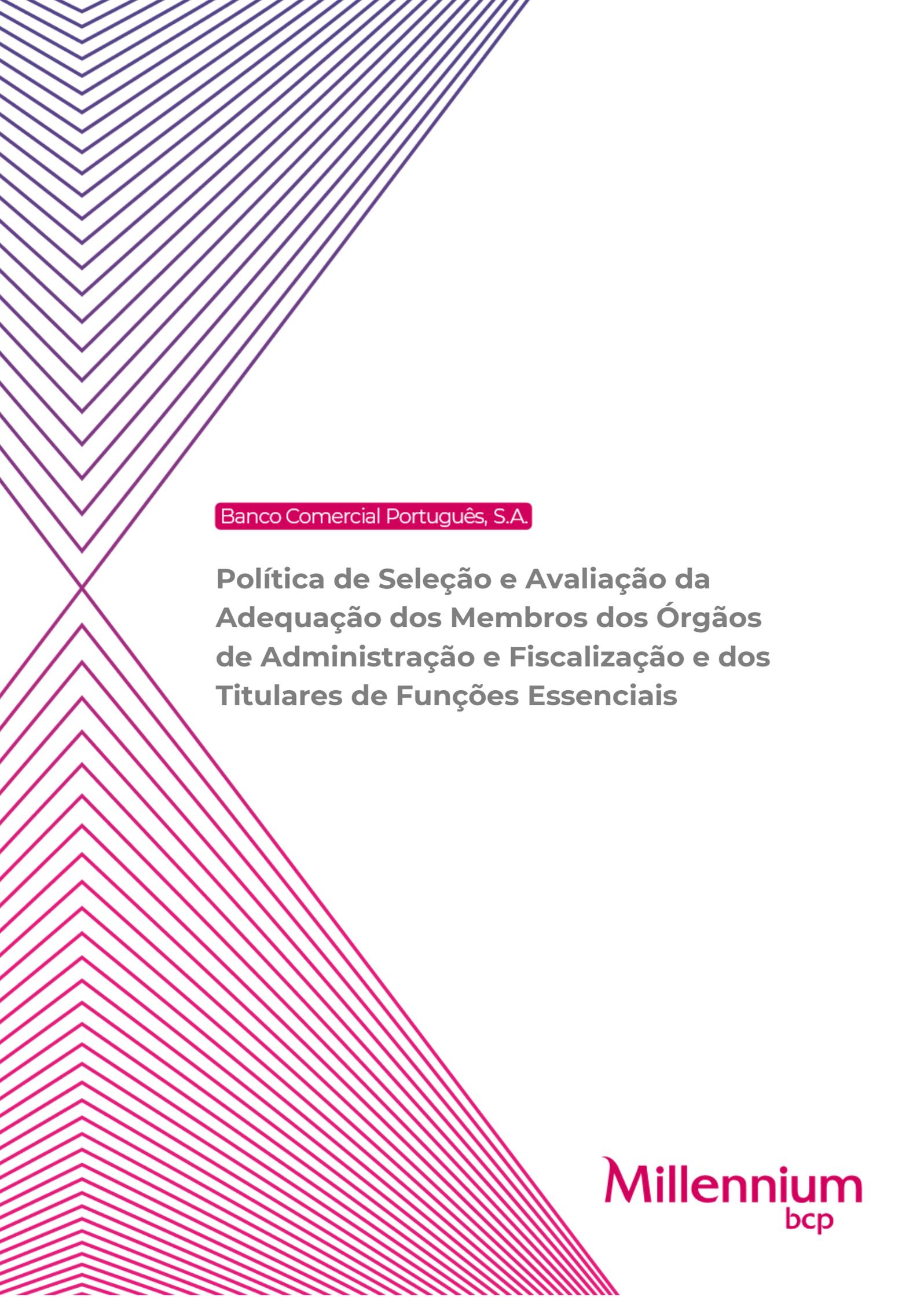
Propõe-se

Que seja aprovada a atualização da Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, cujo texto foi objeto de uma revisão integral com o objetivo de o simplificar e tornar mais coerente e adaptado à terminologia que resulta da evolução da legislação e experiência adquirida na matéria, sem, no entanto, ditar qualquer alteração significativa ao processo.

Lisboa, 30 de abril de 2025

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Smilla Yuen 



Banco Comercial Português, S.A.

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

Millennium
bcp

I. ENQUADRAMENTO E PRINCÍPIOS GERAIS

1.1. Enquadramento

1. Este documento constitui a política de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização (“Política”) do Banco Comercial Português, S.A. (“BCP” ou “Banco”), aplicável, com as necessárias adaptações, aos titulares de funções essenciais.
2. A presente Política é elaborada considerando a atual estrutura de governo do Banco e em conformidade com a legislação aplicável à seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e a titulares de funções essenciais, nomeadamente o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), o Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal e as orientações estabelecidas pela ESMA e EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/06), de forma a garantir um processo robusto e íntegro na seleção e avaliação dos candidatos e dos atuais membros e que assegure elevados padrões de independência, imparcialidade e transparência na sua execução.
3. O Conselho de Administração, no exercício das suas funções e responsabilidades, aprova, entre outros instrumentos que entenda pertinentes, uma Política de Sucessão e respetivos documentos acessórios que esteja alinhada com a presente Política, bem como um Código do Grupo que especificará e desenvolverá os princípios da presente política, os quais deverão ser adotados pelas instituições financeiras, sucursais ou subsidiárias, dentro do perímetro de consolidação prudencial do BCP, sempre com respeito pela legislação aplicável a cada entidade e considerando a respetiva situação específica.
4. Considerando o modelo de governo do Banco e por facilidade de expressão, as referências a “membros do órgão de administração” na presente política incluem os membros do órgão de fiscalização (Comissão de Auditoria), sem prejuízo dos requisitos específicos que lhes são aplicáveis.

1.2. Princípios gerais

O processo de seleção e avaliação da adequação deve assegurar o cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis e rege-se pelos seguintes princípios:

- a) O Banco é, em primeira linha, responsável pela avaliação individual e coletiva dos membros do órgão de administração, sem prejuízo da avaliação realizada pelas autoridades competentes para fins de supervisão;
- b) Os membros do órgão de administração deverão, a todo o tempo, possuir a idoneidade necessária e conhecimentos, competências e experiência suficientes para o exercício das respetivas funções, agir com honestidade, integridade e independência de espírito, devendo ser identificadas eventuais situações de conflitos-de-interesse, e ter disponibilidade para se dedicar à função, incluindo para a participação presencial nas reuniões agendadas, sendo a participação à distância um procedimento de carácter excecional.
- c) A composição global do órgão de administração deverá incluir uma diversidade adequadamente ampla, nomeadamente em termos de conhecimento, experiência e género, no respeito pela política de diversidade em vigor, com vista a obter uma variedade de perspetivas e experiências e a favorecer a independência das opiniões e a solidez das tomadas de decisão.

- d) O processo de seleção e avaliação de adequação terá de estar alinhado com a estrutura de governo societário do BCP, com a sua cultura e com o perfil de risco definido.
- e) O órgão de administração deverá manter atualizado um plano de sucessão preparado no âmbito da Política de Sucessão em vigor.
- f) A Política é revista anualmente pela Comissão de Nomeações e Remunerações (“CNR”) e, sempre que se justifiquem alterações, a proposta deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração (“CA”) para posterior submissão à Assembleia Geral;
- g) A Comissão de Auditoria (“CAud”) é informada da deliberação de aprovação;
- h) A definição da presente Política e da Política de Sucessão está sujeita ao princípio da proporcionalidade previsto na legislação aplicável.

II. PROCESSO E COMPETÊNCIAS PARA A AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

1. A avaliação individual inicial dos candidatos a membros do órgão de administração é da competência da CNR e deve ser efetuada antes da sua nomeação, eleição ou cooptação (*ex ante*).
2. A CNR deve também proceder à reavaliação dos membros do órgão de administração após o início do exercício de funções e nos aspetos relevantes, sempre que existam alterações nas funções ou factos supervenientes que o justifiquem.
3. A avaliação incide, nomeadamente, sobre:
 - (i) idoneidade, integridade e honestidade;
 - (ii) conhecimento académico e experiência profissional adequados ao desempenho das funções;
 - (iii) independência e independência de espírito, identificando-se eventuais conflitos-de-interesse e definindo as medidas de mitigação;
 - (iv) disponibilidade para o exercício das funções, designadamente em cumprimento da limitação do número de cargos prevista na legislação.
4. O órgão de administração deverá, a todo o momento, possuir, coletivamente, o conhecimento, a competência e experiência adequados e diversos para poder compreender as atividades prosseguidas pela instituição, incluindo o desempenho dos negócios e os principais riscos que a mesma enfrenta. Deve ainda cumprir com os limites de diversidade de género definidos na política de diversidade em vigor. Na composição do órgão de administração, uma maioria dos seus membros deve ter experiência e conhecimentos do setor bancário nacional e, assessorialmente, nos principais mercados onde o banco desenvolve a atividade.
5. No contexto das avaliações suprarreferidas, a CNR aprova relatórios de avaliação individuais e coletivos, que descrevem a análise feita a cada um dos requisitos, medidas de mitigação, se aplicáveis, e a conclusão da avaliação.
6. Cabe ao Secretário da Sociedade apoiar a CNR na instrução dos processos e realizar todas as comunicações e notificações decorrentes da avaliação de adequação dos cargos e funções no âmbito previsto na legislação em vigor e na presente política que devam ser feitas às autoridades competentes.
7. Sem prejuízo do acima exposto, o Conselho de Administração promove avaliações periódicas e independentes, a realizar por entidade externa e independente ao Banco, sobre a conduta e valores do órgão de administração e respetivas comissões.

III. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO

No âmbito da seleção, nomeação, recondução e avaliação dos membros do órgão de administração deverão, em especial, ser ponderados os seguintes requisitos de adequação:

Idoneidade, honestidade e integridade

1. Os membros do órgão de administração deverão ser idóneos, honestos e íntegros. A avaliação destes requisitos deverá ser abrangente na sua natureza e considerar os efeitos cumulativos de incidentes menores na sua reputação.
2. É esperado que um membro do órgão de administração divulgue e partilhe todos os factos e situações do seu conhecimento, em curso ou que tiveram lugar no passado, que possam ser considerados relevantes para a avaliação da sua reputação, honestidade e integridade.

Conhecimento adequado, competências e experiência

3. Os membros do órgão de administração deverão ter uma visão atualizada do negócio, do Banco e dos seus riscos, a um nível proporcional às suas responsabilidades. Isto inclui um conhecimento apropriado em áreas fora da responsabilidade direta de um membro individual, em especial nas áreas em que assume responsabilidade juntamente com os demais membros do órgão de administração.
4. Os membros do órgão de administração deverão ter um entendimento claro da estrutura de governo interno do Banco, das responsabilidades que assume e, quando aplicável, da estrutura do grupo e de quaisquer possíveis conflitos de interesse que daí possam surgir. Os membros do órgão de administração deverão poder contribuir para a implementação, no órgão de administração e no Banco, de uma cultura, valores societários e comportamentos adequados e consonantes com os níveis de tolerância ao risco do Banco.
5. A avaliação deverá versar sobre as qualificações académicas do membro e sobre as funções executivas e não executivas exercidas em período anterior, mas não deverá limitar-se a essa análise. Deverá ser realizada uma análise mais aprofundada da experiência prática detida pelo membro, do seu perfil e do seu potencial contributo para o coletivo.
6. Os membros executivos do órgão de administração deverão ter adquirido experiência prática e profissional suficientes através de exercício de um cargo de gestão durante um período de tempo suficientemente longo.
7. Os membros não executivos do órgão de administração deverão ser capazes de proporcionar um debate construtivo sobre as decisões a tomar e de efetuar uma supervisão eficaz da função de gestão do órgão de administração. Os conhecimentos, competências e experiência adequados para desempenhar eficazmente uma função de supervisão poderão ter sido obtidos no exercício de cargos académicos ou de gestão relevantes ou por meio da gestão, supervisão ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

Independência de espírito e conflitos de interesse

8. Os membros do órgão de administração devem possuir as capacidades comportamentais necessárias, incluindo convicção e força para avaliar e confrontar efetivamente as decisões propostas por outros membros do órgão de administração, capacidade para fazer perguntas oportunas e relevantes aos membros do órgão de administração na sua função de gestão e ser capaz de resistir à 'pressão de grupo'.
9. Os membros do órgão de administração não devem estar afetados por conflitos de interesse que possam prejudicar a sua capacidade para desempenhar as suas funções de uma maneira independente e objetiva. Qualquer situação de conflito de interesses deverá ser identificada e tempestivamente reportada e a respetiva avaliação, bem como a sua prevenção, comunicação e sanção, deverão ser efetuadas em conformidade com o estabelecido na Política para Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesse.
10. A independência formal, enquanto requisito legal para a composição do órgão de fiscalização e de outras comissões especializadas, deverá ser avaliada tendo por base os critérios objetivos que constem de legislação nacional e das orientações da EBA sobre a

matéria, devendo ser justificadas as razões para ilidir a presunção de falta de independência.

Disponibilidade

11. Os membros do órgão de administração deverão disponibilizar tempo suficiente para o desempenho das suas funções e assunção de responsabilidades, incluindo a compreensão das atividades prosseguidas pela instituição, os seus principais riscos e as implicações em termos de negócio e estratégias de risco.
12. Deverá ser mantido um registo atualizado da informação pertinente para esta aferição, nomeadamente das participações presenciais nas reuniões regularmente convocadas.

Critérios de adequação coletiva

13. O órgão de administração deverá ser capaz de, coletivamente, compreender as atividades prosseguidas pela instituição e os principais riscos a que está exposto e de tomar decisões apropriadas, tendo em conta o modelo empresarial, o apetite ao risco definido pelo Banco, a sua estratégia e os mercados em que opera.
14. Para o efeito, deverá existir um número suficiente e diversificado de membros com conhecimentos e experiência nas diferentes áreas e todas as áreas de conhecimento exigidas para o exercício das atividades do Banco deverão ser cobertas pelo órgão de administração coletivamente, com um nível de especialização suficiente entre os seus membros, que lhes permita apresentar opiniões, desafiar as propostas e enriquecer e influenciar o processo de tomada de decisão do órgão de administração.
15. Salvo indicação em contrário, estes critérios deverão ser aplicados separadamente ao órgão de administração na sua função de gestão (Comissão Executiva), ao órgão de administração na sua função de supervisão (Conselho de Administração) e ao órgão de fiscalização (Comissão de Auditoria), devendo garantir se cada um dos órgãos possuem, coletivamente, uma diversidade de competências que promovam um desempenho adequado da função e um processo decisório robusto e eficaz.
16. Para o exercício da função de fiscalização do órgão de administração, os membros não executivos independentes deverão ter uma representação significativa, não podendo, em qualquer situação, situar-se abaixo dos limiares mínimos previstos na legislação ou nas recomendações de *soft-law*. No âmbito da responsabilidade geral do órgão de administração, os membros independentes deverão desempenhar um papel ativo na melhoria dos mecanismos de controlo e equilíbrio do Banco, melhorando a supervisão do processo de tomada de decisão ao nível da gestão, assegurando que os interesses de todas as partes interessadas (“stakeholders”), incluindo dos acionistas minoritários, são devidamente considerados nos debates e tomadas de decisão do órgão de administração.
17. O órgão de fiscalização (Comissão de Auditoria) tem ainda de cumprir com os requisitos específicos previstos na legislação aplicável, nomeadamente ao nível dos conhecimentos, incompatibilidades e independência.
18. A composição do órgão de administração deve ainda cumprir com os objetivos de diversidade de género definidos na política de diversidade em vigor.

IV. TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

19. O Banco identifica os titulares de funções essenciais, considerando como tal os diretores que confirmam influência significativa na gestão, incluindo, pelo menos, os responsáveis pelas funções de controlo (compliance, gestão de riscos e auditoria interna).
20. Os titulares de funções essenciais devem reunir requisitos de idoneidade, qualificação profissional e disponibilidade em termos similares aos descritos acima para os membros do órgão de administração, com as necessárias adaptações.

21. Cabe à Comissão de Nomeações e Remunerações, mediante proposta da Comissão Executiva, proceder à avaliação do cumprimento dos requisitos individuais acima identificados relativamente a todos os titulares de funções essenciais.
22. Relativamente aos titulares de funções essenciais que desempenhem funções de controlo, a CNR procede à sua avaliação e emite um relatório individual de avaliação sempre que haja lugar à sua nomeação, substituição ou destituição, para posterior decisão do CA. O referido relatório deverá ser acompanhado do parecer vinculativo da Comissão de Auditoria relativamente às três funções de controlo e da Comissão de Avaliação de Riscos relativamente à função de gestão de risco (Risk Office).
23. A nomeação, substituição ou destituição de titulares de funções essenciais que desempenhem funções de controlo é da competência do CA do Banco, sendo a nomeação ser objeto de autorização para o exercício de funções pelo supervisor competente em momento anterior à sua entrada em funções.
24. Aos titulares de funções essenciais do Banco são aplicáveis, com as necessárias adaptações os princípios e disposições previstas nesta Política

V. FORMAÇÃO

1. O CA define anualmente um plano de formação para os membros do órgão de administração e titulares de funções essenciais, incluindo não só o conjunto de ações formativas relacionadas com o início de mandato, mas também um conjunto de ações de formação regulares ao longo do mesmo, focado nas áreas consideradas críticas para o Banco ou para o melhor desempenho do órgão de administração.
2. Todos os novos membros nomeados para o órgão de administração deverão receber informação que permita terem conhecimento da estrutura da instituição, modelo de governo instituído e as suas responsabilidades, as áreas de atividade do Banco, o seu plano estratégico e o orçamento em curso, bem como o perfil de risco definido ("induction").
3. A CNR, no contexto das avaliações de adequação acima referidas identifica as áreas em que é necessária formação, quer para o órgão de administração, na sua globalidade, quer para os membros individuais do órgão de administração.
4. Os membros do órgão de administração deverão manter e aprofundar o conhecimento e as competências necessárias para cumprir as suas obrigações, esperando-se que identifiquem, proactivamente, áreas e temas onde possam receber formação ou que lhes permitam o desenvolvimento de competências.

VI. DIVERSIDADE

1. Deverá ser promovida a diversidade entre os membros do órgão de administração. O objetivo será obter um vasto leque de qualidades e competências aquando da sua seleção, com vista a contribuir para uma variedade de perspetivas e experiências e favorecer a independência das opiniões e uma tomada de decisão robusta, assegurando igualdade de tratamento e oportunidades, designadamente no que respeite a habilitações e antecedentes profissionais, género, idade e origem geográfica.
2. A Política de Diversidade do Banco define as metas quantitativas e/ou qualitativas para a representação do género que se encontra sub-representado no órgão de administração.

VII. MEDIDAS DE REMEDIAÇÃO

1. Se do processo de avaliação ou reavaliação da adequação se concluir pela não adequação do candidato ou membro do órgão de administração para exercer funções, tal pessoa não será nomeada ou, caso já o tenha sido, deverá ser substituída.
2. Com exceção de critérios relevantes para a avaliação da reputação, honestidade e integridade, se do processo de avaliação ou reavaliação de adequação resultar a identificação de deficiências facilmente sanáveis relativamente aos conhecimentos, competências ou experiência da pessoa, serão tomadas as medidas de remediação apropriadas¹ com vista a ultrapassar tempestivamente essas deficiências.
3. Se do processo de avaliação ou reavaliação de adequação se concluir pela não adequação coletiva do órgão de administração, serão tempestivamente tomadas as medidas de remediação apropriadas² com vista a ultrapassar essas deficiências.
4. Em qualquer dos casos, as autoridades competentes deverão ser informadas, sem demora, de quaisquer deficiências materialmente relevantes que sejam identificadas e do plano de ação fixado.

VIII. POLÍTICA DE SUCESSÃO

1. O Conselho de Administração aprova uma política de sucessão para os membros do órgão de administração e para os titulares de funções essenciais que terá em consideração o disposto na presente Política e que inclui, nomeadamente, os procedimentos de definição e atualização da matriz de competências, dos perfis de função e da lista de potenciais candidatos à sucessão.

Data de aprovação: [22 maio 2025]

Órgão de aprovação: Assembleia Geral

Principais alterações: Revisão integral da estrutura da Política;

¹ Por exemplo através de formação individual específica.

² Por exemplo através de formação colectiva, formação individual a parte dos seus membros, redistribuição ou ajuste de responsabilidades no seio do órgão de gestão, substituição de alguns dos membros, recrutamento de membros adicionais, ou implementação de medidas mitigadoras de potenciais conflitos de interesses.