



POLÍTICA DE RECRUTAMENTO, DIVERSIFICAÇÃO NA SELECÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES DE GESTÃO RELEVANTES

(Aprovada em reunião da Assembleia Geral de 31 de Março de 2022)

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. REFERÊNCIAS	3
3. OBJECTIVO	3
4. APLICABILIDADE	4
5. RESPONSABILIDADES.....	4
6. AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO	4
6.1. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO INDIVIDUAL	5
6.2. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO COLECTIVA	9
7. PROCESSOS DE AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO	10
8. ADEQUAÇÃO INDIVIDUAL DOS TITULARES DE FUNÇÕES DE GESTÃO RELEVANTES	11
9. PLANO DE FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E CONSELHO FISCAL E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS.....	11
10. POLÍTICA DE DIVERSIDADE	12
11. PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES	13
12. APROVAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE SELECÇÃO E AVALIAÇÃO	13
13. INTERPRETAÇÃO	14
14. DIVULGAÇÃO, REVISÃO E ACTUALIZAÇÃO DA POLÍTICA	14

1. INTRODUÇÃO

A presente Política de Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal e dos Titulares de Funções de Gestão Relevantes do Banco Angolano de Investimento, S.A. (doravante "Banco" ou "BAI"), aprovada em Assembleia Geral de 31/03/2022 (doravante "Política de Selecção e Avaliação").

Em termos de governação, o Banco, enquanto Instituição financeira, está estruturado em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 315.º da Lei das Sociedades Comerciais, aprovada pela Lei n.º 1/04, de 13 de Fevereiro ("LSC"), sendo constituída pelos seguintes órgãos sociais: a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal.

A administração da sociedade está confiada a um Conselho de Administração (artigos 19.º e seguintes do Contrato de Sociedade), o qual deve ser constituído por um número ímpar de membros, de um mínimo de 5 e um máximo de 17 elementos, eleitos por mandatos de 4 anos, sem prejuízo da sua reeleição. O Conselho de Administração é designado pela Assembleia Geral, de acordo com a alínea b) do artigo 15.º do Contrato de Sociedade e com o n.º 1 do artigo 411.º da LSC. Adicionalmente, e atendendo ao disposto no n.º 2 do artigo 49.º, do RGIF, o Conselho de Administração deverá ainda incluir um número adequado de membros independentes não executivos, que não pode ser inferior a 3 (três).

Em conformidade com o previsto no artigo 22.º do Contrato de Sociedade e no n.º 3 do artigo 426.º, da LSC, a gestão corrente da sociedade poderá ser delegada numa Comissão Executiva, constituída no seio do Conselho de Administração.

A fiscalização do BAI está confiada a um Conselho Fiscal, constituído por um número ímpar de membros, os quais deverão ser considerados independentes, ao abrigo do disposto no artigo 14.º do Aviso n.º 01/2022 do BNA. Adicionalmente, o Conselho Fiscal deve obrigatoriamente incluir, pelo menos, um membro que seja perito contabilista ou contabilista, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 14.º, do Aviso n.º 01/2022. O Conselho Fiscal é eleito pela Assembleia Geral, em conformidade com o n.º 1 do artigo 436.º da LSC.

A presente Política, nos termos do n.º 5 do artigo 59.º, da Lei n.º 14/21, de 19 de Maio – Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras, obedece ao princípio da proporcionalidade, sendo considerados, para este efeito, entre outros factores, a natureza, a dimensão e a complexidade da actividade do Banco e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

2. REFERÊNCIAS

A presente política foi elaborada com base nos seguintes diplomas:

- Regime Geral das Instituições Financeiras ("RGIF"), aprovado pela [Lei n.º 14/21](#), de 19 de Maio;
- [Aviso n.º 11/2020](#), de 21 de Abril, do BNA;
- [Aviso n.º 01/2022](#), de 28 de Janeiro, do BNA;
- Carta de Corporate Governance de Angola, do Centro de Corporate Governance Angolano
- Guia Anotado de Boas Práticas, da Comissão do Mercado de Capitais.

3. OBJECTIVO

A presente Política estabelece:

- a. Os princípios e objectivos que lhe estão subjacentes;
- b. Os responsáveis pela avaliação da adequação;
- c. Os requisitos de adequação;
- d. Os procedimentos de avaliação da adequação à luz dos respectivos requisitos legalmente estabelecidos;
- e. As regras prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses;
- f. Os meios de formação profissional disponibilizada pelo Banco.

4. APLICABILIDADE

A presente Política é aplicável:

- a. Aos membros do Conselho de Administração do Banco;
- b. Aos membros do Conselho Fiscal do Banco;
- c. Aos responsáveis pelas funções de compliance, auditoria interna e de gestão de riscos, bem como qualquer outra função que venha a ser classificada como essencial pelo Banco ou pela regulamentação aplicável (doravante designados por “Titulares de Funções de Gestão Relevantes”), nos termos do disposto no artigo 68.º do RGIF;
- d. Aos gerentes de sucursais e de escritórios de representação do Banco estabelecidos no estrangeiro, nos termos do n.º 9 do artigo 61.º, do RGIF.

A presente Política é ainda aplicável, com as necessárias adaptações, aos membros dos órgãos sociais das demais sociedades em que o Banco BAI detenha participações sociais, quer estejam ou não em relação de domínios ou de grupo, desde que a indicação caiba ao Banco.

As entidades que integram o perímetro de consolidação do Grupo BAI devem adoptar políticas de selecção e avaliação da adequação que estejam alinhadas com a presente política, aprovar pelas respectivas assembleias gerais, com as adaptações necessárias. No caso de entidades sediadas for de Angola, deverá ser tida em conta a legislação local em vigor.

5. RESPONSABILIDADES

Sem prejuízo do previsto nos regulamentos ou manuais de estrutura orgânica, no âmbito das suas atribuições cabe:

- a. à Assembleia Geral de Accionistas:
 - i. aprovar a política e quaisquer alterações que venham a ser feitas na mesma;
 - ii. eleger os membros dos órgãos sociais.
- b. à Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações:
 - i. definir e propor a aprovação da política, bem como supervisionar a sua eficácia;
 - ii. conduzir o processo de avaliação da adequação dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, bem como dos titulares de funções essenciais, nos termos previstos no respectivo regulamento interno.
- c. ao Conselho de Administração (CA) aprovar os procedimentos, normativos e outros instrumentos internos necessários à aplicação da Política e, quando aplicável, preparar as deliberações do CA.
- d. à Direcção de Auditoria Interna deve avaliar periodicamente a eficácia da política e dos respectivos processos.

6. AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

De acordo com o artigo 60.º do RGIF, cabe às Instituições Financeiras Bancárias, em primeira linha, a responsabilidade pela avaliação da adequação dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal ou titulares de funções essenciais, cuja nomeação corresponde à vontade da Assembleia Geral ou do próprio Conselho de Administração, conforme aplicável, devendo assegurar a verificação dessa adequação ao longo de todo o mandato para o exercício das inerentes funções.

No Banco, a responsabilidade pela condução do processo de avaliação da adequação dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, bem como dos titulares de funções essenciais, é da Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (“CNAR”). Nos termos do respectivo regulamento interno, é também a esta Comissão que, em matéria de nomeações e avaliações compete:

- a. Identificar e recomendar os candidatos a membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;
- b. Avaliar a composição do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal em termos de conhecimentos, competências, diversidade e experiência;

- c. Descrever as funções e qualificações necessárias e exigidas para o desempenho de funções nos cargos do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como avaliar o tempo a dedicar ao exercício da função;
- d. Fixar objectivos para a representação de homens e mulheres no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal;
- e. Conceber uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os objectivos referidos anteriormente;
- f. Avaliar, com uma periodicidade, no mínimo, anual, a estrutura, dimensão, composição o desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;
- g. Elaborar recomendações e propostas de alterações;
- h. Avaliar, com uma periodicidade mínima anual, os conhecimentos, competências e experiência de cada um dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, devendo comunicar-lhes os respectivos resultados;
- i. Deliberar e avaliar a adequação dos candidatos para o exercício de funções sujeitas a registo, devendo apresentar os resultados decorrentes dessas avaliações;
- j. Aconselhar e apoiar o Conselho de Administração do BAI na definição das políticas de selecção e sucessão.

A presente Política atende ao grau em que se considera que um indivíduo dispõe de idoneidade bem como, de forma individual ou colectiva com outros indivíduos, de conhecimento, competências e experiência adequados para o desempenho das suas funções. A adequação abrange ainda a honestidade, a integridade e a independência de espírito de cada indivíduo e ainda a sua capacidade de dedicar tempo suficiente ao desempenho das funções que lhe são atribuídas.

Desta forma, os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal do Banco devem cumprir, a todo o momento, os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade, densificados nos artigos 62.º e seguintes do RGIF.

6.1. Requisitos de adequação individual

Os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem cumprir determinados requisitos de adequação, estando o exercício das respectivas funções sujeitas a prévia autorização do BNA, a qual repousa num juízo de adequação sobre os mesmos.

Nos termos do n.º 2 do artigo 59.º, do RGIF, a adequação dos membros do órgão de administração e fiscalização consiste na capacidade de aqueles assegurarem, em permanência, garantias de gestão sã e prudente do Banco, tendo em atenção, designadamente, a salvaguarda do Sistema Financeiro e dos interesses dos respectivos clientes, depositantes, investidores e credores.

O conceito de adequação, neste domínio, é, segundo o estabelecido no n.º 3 do artigo 59.º, do RGIF, decomposto em quatro requisitos, (i) idoneidade, (ii) qualificação profissional, (iii) independência e (iv) disponibilidade.

Sem prejuízo da competência final da Assembleia Geral do Banco para a eleição dos membros do Conselho de Administração e Conselho, é à CNAR que compete a responsabilidade pela avaliação inicial dos candidatos a novos membros, à avaliação dos membros em casos de reeleição, e, bem assim pela avaliação sucessiva, individual e colectiva, nos termos do regime estabelecido no n.º 2 do artigo 60.º, do RGIF e no Aviso n.º 11/2020. Para além do preenchimento dos requisitos eventualmente presentes nesta política, os membros dos órgãos de administração e de fiscalização não podem encontrar-se em nenhuma das situações de incompatibilidades prevista no RGIF.

1. Idoneidade

Considera-se que um membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal goza de idoneidade se não existirem elementos quanto à sua conduta pessoal ou profissional que sugiram dúvidas sobre a capacidade de garantir uma gestão sã e prudente da Instituição.

Na avaliação da idoneidade deve ter-se em conta o modo como o candidato gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspectos 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.

Na análise inicial e sucessiva da idoneidade de um candidato ou membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal são tidos em conta todos os dados pertinentes disponíveis para a avaliação, independentemente do enquadramento legal que os referidos dados mereçam à luz de cada uma das jurisdições envolvidas e independentemente do local da prática de factos ou da ocorrência dos seus efeitos.

Na avaliação da idoneidade a que se referem os pontos anteriores, são atendidos, em particular, os seguintes elementos:

- a. A acusação, a pronúncia ou a condenação, em Angola ou no estrangeiro, por crimes contra o património, crimes de falsificação e falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes fiscais, crimes especificamente relacionados com o exercício de actividades financeiras e seguradoras e com a utilização de meios de pagamento e, ainda, crimes previstos Lei das Sociedades Comerciais;
- b. A acusação ou a condenação, em Angola ou no estrangeiro, por infracções das normas que regem a actividade das instituições Financeiras, e das sociedades gestoras de fundos de pensões, bem como das normas que regem o mercado de capitais/valores mobiliários;
- c. A existência de menções no registo criminal, ou menções contra ordem nacionais ou administrativas, presentes nas entidades reguladoras, que sejam relevantes;
- d. Circunstâncias específicas, atenuantes, agravantes ou que de outra forma condicionem o juízo sobre os factos ou eventos imputados ao avaliado ou pelos quais foi condenado;
- e. Qualquer tipo de incidentes, ainda que de menor gravidade, mas que pelo contexto ou repetição possam suscitar fundadas dúvidas sobre a aptidão do avaliado.

Na avaliação da idoneidade a que se referem os números anteriores são também atendidos:

- a. As circunstâncias e situações enunciadas nos n.ºs 1 a 7 do artigo 62.º, do RGIF;
- b. Os factos enunciados na Parte 5 do Anexo II ao Aviso n.º 11/2020.

2. Experiência e qualificação profissional

Nos termos do artigo 63.º do RGIF, os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal do Banco devem possuir a experiência e qualificação académica e profissional necessárias ao exercício das suas funções, tendo em conta a responsabilidade subjacente ao exercício das competências que lhes são atribuídas, a complexidade da actividade da Instituição, a respectiva dimensão, e a necessidade de assegurar uma gestão sã e prudente, no contexto da salvaguarda do sistema financeiro e dos interesses dos respectivos clientes e investidores.

A formação e experiência prévias devem possuir relevância suficiente para permitir às pessoas avaliadas compreender o funcionamento e a actividade do Banco, avaliar os riscos a que a mesma se encontra exposta e analisar criticamente as decisões tomadas.

Considera-se ter a competência académica adequada aos cargos de administração e fiscalização, quando a base da sua formação é numa das seguintes áreas – Banca, Finanças, Gestão, Economia, Direito, Contabilidade, Auditoria, Regulação Financeira, Informática e Matemática aplicada ao sistema financeiro.

No entanto, a avaliação não se deve limitar ao grau académico ou da licenciatura, devendo ser o produto de uma adequada ponderação entre a formação académica e a experiência profissional subsequente do candidato.

Considera-se ter a experiência e competências necessárias o membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal que pelos cargos anteriormente desempenhados – atendendo em especial à duração, responsabilidades assumidas (formal e materialmente) e nível de desempenho – se revele apto a compreender o funcionamento e actividade do Banco, os desafios que este enfrenta, a complexidade das operações de que a mesma é parte, os riscos a que está exposta, assim como a analisar criticamente as decisões tomadas.

Na avaliação da experiência de um candidato ou de um membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal serão tidos em consideração, entre outros aspectos, os constantes no Aviso nº. 11/2020. Sem prejuízo do que antecede, salienta-se que, em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 73.º, do RGIF, pelo menos um dos membros do órgão de fiscalização deve ter as habilitações académicas adequadas ao exercício das suas funções e conhecimentos em auditoria ou contabilidade.

Na avaliação das capacidades e experiência da pessoa avaliada deve ter-se em consideração, a lista exemplificativa de *soft skills* presentes no Anexo III ao Aviso n.º 11/2020.

3. Independência

Nos termos do disposto no artigo 64.º do RGIF, os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem exercer as suas funções com isenção, sem estarem sujeitos a qualquer tipo de influência indevida de outras pessoas ou entidades, adoptando em todas as circunstâncias a gestão prudente e sã da Sociedade e os seus interesses como critério determinante para a tomada de decisões.

Na avaliação da independência dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal do Banco BAI são tidas em consideração, entre outros aspectos, as situações seguintes:

- a. Cargos que a pessoa avaliada exerça ou tenha exercido noutras entidades;
- b. Relações de parentesco ou análogas, bem como, relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal do Banco ou de qualquer pessoa colectiva que com esta se encontre numa relação de domínio ou de grupo;
- 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 BAI ou de qualquer pessoa colectiva que com o Banco se encontre numa relação de domínio ou de grupo.

No processo de avaliação da independência, deve ser estabelecida uma distinção entre a noção de “independência de espírito”, a qual é aplicável a qualquer um dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, e o princípio de “ser independente”, exigido a certos membros destes mesmos órgãos.

A “independência de espírito” é um padrão de conduta que se revela sobretudo em discussões e tomadas de decisão no seio do órgão, sendo exigível a cada membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

Todos os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem desempenhar activamente as suas funções e ser capazes de tomar decisões e analisar situações de forma sólida, objectiva e independente durante o exercício das suas funções e responsabilidades.

Já o conceito de “ser independente” prende-se com a ausência de relações ou ligações presentes ou passadas com a própria instituição ou com os colaboradores desta, que possa influenciar a sua capacidade de formular juízos objectivos e equilibrados e reduzir a sua capacidade de tomar decisões de forma independente. Deve salientar-se o facto de um membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal ser considerado “independente” não significa que lhe seja automaticamente atribuída a característica de “independência de espírito”, pois poderá não reunir as competências comportamentais necessárias para o efeito.

Ao avaliar a “independência de espírito”, o Banco deve ter em conta, entre outros, os seguintes factores:

- a. Capacidade para avaliar, contestar e desafiar efectivamente as decisões propostas por outros membros do órgão em causa;
- b. Capacidade de questionar os restantes membros do órgão em causa;
- c. Capacidade de resistência ao “pensamento de grupo”;
- d. Existência de conflitos de interesses que criem obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objectiva.

Os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem, a todo o momento, manter o Banco informado acerca de todos os factos que, com razoável probabilidade, possam constituir ou dar causa a um conflito entre os seus interesses e os interesses do Banco.

O Conselho de Administração do Banco deverá integrar um número mínimo de 3 (três) membros não executivos independentes, atendendo, entre outros factores, à sua dimensão e à do próprio órgão de administração, os quais exercem a referida função por um mandato único, não renovável. Para a aferição da independência neste contexto devem ser mobilizados os critérios constantes da alínea r) do artigo 3.º, do Aviso n.º 01/2022, do BNA, de forma a conservar a sua independência, em caso algum devem ser atribuídos pelouros a administradores independentes.

Nos termos do disposto no n.º 9 do artigo 49.º, do RGIF e no n.º 2 do artigo 14.º, do Aviso n.º 01/2022 do BNA, o Conselho Fiscal do Banco, deverá ser composto por uma maioria de membros independentes, não inferior a 3. Para o presente efeito, aos membros do órgão de fiscalização aplicam-se os critérios de independência previstos na alínea r) do artigo 3.º, do Aviso n.º 01/2022 do BNA, aos quais se somam, relativamente ao perito contabilista, os que constam do Aviso n.º 9/2021 do BNA, designadamente dos seus artigos 8.º e 9.º. O perito contabilista ou auditor certificado ou a sociedade de peritos contabilistas ou auditores certificados a quem compete realizar a auditoria e a certificação legal de contas não pode ser membro do órgão de fiscalização.

Na escolha dos membros suplentes do Conselho Fiscal, dever-se-á ter em conta em particular, se o membro é independente e pode substituir qualquer um dos membros do Conselho Fiscal na ausência.

Sem prejuízo do previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 67.º, do RGIF, é vedado aos colaboradores e aos membros do órgão de administração do Banco exercer funções de decisão e execução de investimento ou de quaisquer funções noutra entidade responsável pela gestão de organismo de investimento colectivo que exerça uma actividade concorrente.

4. Disponibilidade

Os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem consagrar ao desempenho das suas funções a disponibilidade adequada ao cabal exercício das competências que lhes foram atribuídas, à dimensão do Banco e à complexidade da respectiva actividade.

Na avaliação da disponibilidade deve ser tido em consideração, pelo menos, o seguinte:

- a. o número de cargos exercidos simultaneamente pela pessoa avaliada;
- b. dimensão, a natureza, o âmbito e a complexidade das actividades da entidade onde a pessoa avaliada exerce um cargo;
- c. a localização geográfica da pessoa avaliada e o tempo de deslocação necessário para o desempenho das suas funções, se aplicável;
- d. a natureza do cargo específico e as responsabilidades a ele subjacentes.

Nos casos em que o membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal acumule ou pretenda acumular o cargo no BAI com outros cargos de administração e de fiscalização noutras entidades, deve apresentar à CNAR, com periodicidade anual, uma estimativa das horas semanais que pretende consagrar ao exercício das funções no Banco, assim como ao exercício das demais funções que desempenhe, e ainda enunciar fundamentadamente as razões pelas quais considera que mesmo assim manterá a disponibilidade adequada.

Os candidatos ou membros dos órgãos sociais do Banco, respeitam integralmente as regras sobre a acumulação de cargos presentes no RGIF, em especial as constantes dos n.ºs 3 e 4 do artigo 67.º, do RGIF. Na apreciação do requisito da disponibilidade, verificando-se uma situação de acumulação de cargos, serão ainda consideradas as possíveis situações de incompatibilidade, nos termos previstos na LSC.

6.2. Requisitos de adequação colectiva

O Conselho de Administração e Conselho Fiscal do Banco deverão ser compostos por membros que, colectivamente, garantam em permanência, uma gestão sã e prudente da instituição.

A composição colectiva do Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem assegurar que a tomada de decisão destes órgãos não seja dominada por um qualquer indivíduo ou pequeno grupo de indivíduos, em detrimento dos interesses da Instituição e que observa os interesses de longo prazo dos clientes, dos accionistas, dos depositantes, dos clientes, investidores, e demais interessados e stakeholders.

Face ao exposto, e de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 59.º, do RGIF, no caso de órgãos colegiais, como o são o Conselho de Administração e Conselho Fiscal, a avaliação individual de cada membro deve ser acompanhada de uma apreciação colectiva do respectivo órgão, tendo em vista verificar se o próprio órgão, considerando a sua composição, reúne qualificação profissional e disponibilidade suficientes para cumprir as respectivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de actuação.

Considerando precisamente isto, o processo de autorização para o exercício de funções de membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal deve ser instruído com um relatório de avaliação colectiva dos candidatos, a elaborar pelo Banco, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º, do Aviso n.º 11/2020, do BNA.

A adequação colectiva do Conselho de Administração e Conselho Fiscal deve ser avaliada e reavaliada, em particular, nas seguintes situações:

- a. nomeação de novos membros para o Conselho de Administração e Conselho Fiscal;
- b. recondução de membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, se os requisitos do cargo se tiverem alterado ou se o membro for nomeado para um cargo diferente no seio do órgão;
- c. se um membro nomeado ou reconduzido deixar de ser membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal;
- d. quando existir uma alteração material do modelo de negócio da instituição, da apetência para o risco ou da estratégia ou estrutura ao nível individual ou de grupo;
- e. em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afectar materialmente a adequação colectiva do Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

1. Qualificação profissional

Em especial, colectivamente, o Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem ser compostos por membros que assegurem, no âmbito das respectivas funções e, de forma contínua:

- a. A definição e aprovação das políticas de gestão de riscos, dos objectivos estratégicos, a monitorização e fiscalização da execução da estratégia de risco e da evolução da apetência ao risco assumidos pelo Banco;
- b. A manutenção dos valores e da cultura corporativa do Banco, a implementação de um modelo de governo adequado, cuja actualidade é assegurada por revisões periódicas;
- c. A integridade dos sistemas contabilísticos e de informação financeira, incluindo o controlo financeiro e operacional;
- d. A compreensão e tomada de decisões sobre o negócio global e as operações através das quais o BAI desenvolve a sua actividade, em toda a sua complexidade, assim como a respectiva fiscalização;

- e. A compreensão, implementação e monitorização dos processos de avaliação e controlo da adequação dos fundos próprios, da gestão do capital e da liquidez e respectivos planos, os deveres e políticas de compliance, e o sistema de controlo interno do Banco;
- f. O conhecimento, análise crítica, monitorização e adaptação da estrutura do grupo onde a Instituição se insere, de forma a permitir uma gestão de risco e uma supervisão integrada, assim como um fluxo preciso e atempado de informações.

Para os efeitos que acabam de se descrever, o Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem ser compostos por membros que reúnam, colectivamente, conhecimentos, competências e experiência suficientes, que garantam o cumprimento das respectivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de actuação, designadamente:

- a. Definição e implementação de planos e orçamentos de negócio e de planos estratégicos de médio e longo prazo;
- b. Operações financeiras, gestão de activos e gestão de fundos de investimento;
- c. Finanças e contabilidade financeira;
- d. Tratamento e Políticas contabilísticas nacionais e internacionais;
- e. Controlo Interno e sistemas de informação;
- f. Gestão de liquidez e capital;
- g. Auditoria, Compliance e Gestão de riscos;
- h. Gestão de recursos humanos e políticas de remuneração;
- i. Comunicação e divulgação interna e externa de informação;
- j. Enquadramento jurídico e regulatório nacional e internacional;
- k. Sistemas de governo.

2. Disponibilidade

O Conselho de Administração e Conselho Fiscal do Banco devem ser compostos por um número suficiente de membros, os quais devem possuir disponibilidade suficiente para garantir a dedicação necessária ao desempenho das suas tarefas de administração e de fiscalização, atendendo ao perfil estratégico e de risco do BAI, à sua dimensão e complexidade da actividade.

3. Diversidade

Na selecção e na avaliação dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, é activamente promovida a diversidade de personalidades, qualificações e competências técnicas e sectoriais necessárias para o exercício das funções dos dirigentes do Banco.

Embora encare positivamente a diversidade de valências profissionais, a diversidade geográfica e a diversidade geracional, no âmbito da presente Política o Banco BAI concede prioridade à diversidade de género, em termos de promover um maior envolvimento de um género sub-representado nas funções dirigentes da Instituição, em respeito do constante na alínea b) do n.º 2 do artigo 184.º do RGIF e nos termos da Política de Diversidade, detalhada no Capítulo 9, infra.

A diversidade de género nas funções dirigentes é encarada no Banco como uma combinação de diferentes qualidades, características e conhecimentos de cada um dos membros dos Órgãos de Gestão no que respeita à tomada de decisão, representação da Instituição, e a diversidade dos seus clientes.

7. PROCESSOS DE AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

1. Processo de avaliação inicial da adequação

A avaliação inicial da adequação individual dos candidatos a membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal deve preceder a sua selecção e apresentação à Assembleia Geral para eleição, ou a sua cooptação pelo próprio órgão.

2. Processo de avaliação contínua da adequação

A adequação dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal é objecto de avaliação durante todo o mandato destas pessoas.

Com efeito, a adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização é monitorizada de forma contínua, ao longo do mandato, sendo efectuada uma reavaliação da adequação individual e colectiva com uma periodicidade mínima anual.

3. Avaliação sucessiva colectiva

Na avaliação sucessiva da adequação colectiva do órgão, a CNAR deve atender, entre outros que considere relevantes, aos seguintes critérios:

- a. Estrutura, dimensão, composição e desempenho do órgão social em causa;
- b. Adequação do tempo dedicado, em termos agregados, ao desempenho das funções;
- c. Cumprimento dos objectivos relativos à diversidade, descritos em mais detalhes na política de diversidade do Banco;
- d. Adequação das competências, dos conhecimentos e da experiência, em termos agregados, tendo em conta a actividade do Banco;
- e. As áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para o ano seguinte;
- f. Recomendação de eventuais alterações.

8. ADEQUAÇÃO INDIVIDUAL DOS TITULARES DE FUNÇÕES DE GESTÃO RELEVANTES

Os titulares de funções de gestão relevantes encontram-se igualmente abrangidos pela presente Política, devendo como tal considerados os colaboradores cujas funções lhes confirmam influência significativa na gestão do Banco. Integram-se neste conceito, pelo menos, os titulares de cada uma das funções de controlo interno (função de *compliance*, função de gestão de riscos e função de auditoria interna), bem como as demais funções que como tal vierem a ser definidas pelo Conselho de Administração, ou venham a ser definidas através de legislação ou regulamentação aplicáveis.

1. Avaliação inicial da adequação

A avaliação inicial da adequação individual dos titulares de funções essenciais deve preceder a sua contratação e/ou nomeação.

O Conselho de Administração desenvolve de forma proactiva os melhores esforços para identificar possíveis candidatos a titulares de funções essenciais, assim como para preparar de forma atempada o respectivo processo de sucessão.

2. Avaliação contínua da adequação dos titulares de funções essenciais

A avaliação contínua da adequação dos titulares de funções essenciais é da competência da CNAR, a qual é igualmente a responsável pelos processos de reavaliação referentes a estes colaboradores, e processa-se nos termos previstos para a avaliação contínua da adequação individual dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, com as devidas adaptações.

9. PLANO DE FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E CONSELHO FISCAL E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

O Banco consagra os recursos e o tempo necessários a assegurar a aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências necessárias ao cabal desempenho das funções atribuídas aos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal e aos titulares de funções essenciais.

No Relatório de reavaliação, anual ou específica, consoante o caso, serão identificadas as áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, considerados colectivamente, atendendo às necessidades do Banco e às tendências de inovação na área financeira, nomeadamente de gestão de activos.

As áreas preferenciais serão anualmente revistas.

Cada membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, bem como cada titular de funções essenciais, possui objectivos anuais de formação, os quais serão definidos no relatório de avaliação ou de reavaliação da adequação, consoante os casos. O cumprimento destes objectivos será alvo de avaliação no Relatório de Reavaliação do ano seguinte.

Sem prejuízo do disposto na Política de Formação do Banco, durante os processos de avaliação inicial e selecção dos membros do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal e dos titulares de funções essenciais, serão identificadas em relação a cada membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal e a cada titular de funções essenciais, três áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências, atendendo à necessidade individual do dirigente em questão, às necessidades do Banco, e às tendências de inovação na área financeira.

Durante os processos de reavaliação dos membros do Conselho de Administração, membros do Conselho e dos titulares de funções essenciais:

- a. São identificados os cursos, seminários, programas de formação, e outros meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências frequentados no último ano pelo membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal / titular de funções essenciais;
- b. Será especialmente relevante para este efeito o enquadramento dos meios identificados com as áreas preferenciais determinadas no processo de avaliação inicial e nas sucessivas revisões;
- c. São definidos – ainda que de forma tentativa - os meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências a frequentar durante o próximo ano pelo membro do Conselho de Administração e Conselho Fiscal / titular de funções essenciais;
- d. São revistas as áreas preferenciais fixadas no processo de avaliação inicial e selecção, atendendo aos conhecimentos e competências entretanto adquiridas e às necessidades do Banco, e às tendências de inovação na área financeira, nomeadamente de gestão de activos.

O Banco pode contratar uma ou mais entidades externas que auxiliem na identificação, escolha e avaliação dos meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para os seus administradores e titulares de funções essenciais.

10. POLÍTICA DE DIVERSIDADE

1. Diversidade

No que se refere à composição dos órgãos e funções seguidamente descritos, o Banco promoverá uma relação de equilíbrio no que se refere ao género dos respectivos membros, nomeadamente privilegiando, através dos mecanismos internos tendentes à selecção e designação de quadros e gestores, a escolha de elementos do género sub-representado.

2. Meritocracia e não discriminação

A política remuneratória dos trabalhadores do Banco encontra-se enformada por um princípio de reconhecimento do mérito e da responsabilidade associada a cada função, sendo vedada nomeadamente a discriminação remuneratória e de progressão de carreira com base no género.

3. Parentalidade activa

Além do respeito pela legislação laboral em matéria de protecção de parentalidade, o Banco promove uma política de organização do tempo de trabalho, promotora de uma equilibrada conciliação da vida privada e profissional e do pleno exercício da parentalidade.

11. PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Sem prejuízo do disposto na Política de Gestão de Conflitos de Interesses, ao avaliar a independência dos membros dos órgãos sociais, deverá ser tido em conta, entre outros requisitos, se os membros, ou candidatos a membros, dos órgãos sociais possuem conflitos de interesse que criem obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objectiva.

Ao avaliar a existência de conflitos de interesses, devem ser identificados os conflitos de interesses reais ou potenciais e avaliar a materialidade dos mesmos. Devem ser tidas em conta, pelo menos, as seguintes situações passíveis de gerar conflitos de interesses reais ou potenciais:

- a. interesses económicos (p. ex., acções, outros direitos patrimoniais, participações e outros interesses económicos em clientes comerciais, direitos de propriedade intelectual, empréstimos concedidos pelo BAI a empresas detidas por membros dos órgãos sociais);
- b. relações pessoais ou profissionais com os titulares de participações qualificadas do Banco;
- c. relações pessoais ou profissionais com pessoal do Banco ou outras entidades do Grupo;
- d. outros cargos e cargos desempenhados nos últimos 5 anos;
- e. relações pessoais ou profissionais com agentes externos relevantes (p. ex., estar associado a fornecedores, consultores ou outros prestadores de serviços relevantes);
- f. pertença a um organismo ou titularidade de um organismo ou entidade com conflitos de interesses;
- g. influência política ou relações políticas.

Qualquer conflito de interesses real ou potencial ao nível do Conselho de Administração deve ser adequada e prontamente comunicado, discutido, documentado, decidido e devidamente gerido pelo Conselho de Administração, com o propósito de serem tomadas as medidas de mitigação necessárias.

Os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem abster-se de intervir e de votar em quaisquer questões relativamente às quais tenham um conflito de interesses.

O Banco deve informar as autoridades de supervisão competentes sempre que seja identificado um conflito de interesses susceptível de afectar a independência de um membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, incluindo informação sobre as medidas de mitigação adoptadas.

Os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal devem enviar, no início de cada ano, ao Gabinete do Secretário da Sociedade uma Declaração sobre se exercem, ou não, cargos sociais ou outras actividades que possam conflitar com as funções que desempenham no Banco.

Esta Declaração deve ser objecto de arquivo.

Sempre que da Declaração anual existam novas informações relativamente às Declarações anteriores, a CNAR e o Conselho de Administração devem ser informados em conformidade.

12. APROVAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA DE SELECÇÃO E AVALIAÇÃO

A presente Política foi aprovada pela Assembleia Geral do Banco, em reunião de 31 de Março de 2022, e vigora por tempo indeterminado, sem prejuízo de eventuais necessidades de alteração que sejam identificadas no decurso dos processos de revisão da Política ou no decurso de actualizações periódicas.

Cabe à CNAR a iniciativa de revisão da presente Política, a qual deverá ocorrer com uma periodicidade bianual, ou sempre que a CNAR considere que a mesma carece de alguma actualização ou alteração. A CNAR submete à aprovação da Assembleia Geral do Banco recomendações de alteração ou actualização da presente Política sempre que o considere adequado.

No processo de revisão da presente Política, a CNAR deve privilegiar a participação das funções de controlo interno. Em particular, a função de compliance deve desempenhar um papel relevante no alinhamento da presente Política relativamente à legislação, regulamentos e procedimentos internos em vigor, devendo reportar directamente à CNAR todos os riscos de conformidade que identificar.

Sem prejuízo de eventuais necessidades de alteração que sejam identificadas no âmbito do processo de revisão bianual mencionado, a presente Política pode ser alterada a qualquer momento por deliberação da Assembleia Geral.

13. INTERPRETAÇÃO

Qualquer referência a uma disposição legal, a uma orientação ou a qualquer outro texto recomendatório ou de natureza análoga deve ser interpretada como uma referência a essa disposição, orientação ou texto de natureza análoga segundo a redacção que estiver em vigor na data da respectiva avaliação, assim como às demais normas ou recomendações que venham, entretanto, a substituí-las, alterá-las ou complementá-las.

14. DIVULGAÇÃO, REVISÃO E ACTUALIZAÇÃO DA POLÍTICA

A presente Política encontra-se disponível para consulta no sítio de Intranet e Internet do Banco.

A presente Política é comunicada ao Conselho de Administração de todas as empresas do grupo, que devem por seu turno transmitir o seu conteúdo aos respectivos membros dos órgãos sociais e colaboradores.