



Banco Português
de Fomento

POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Elaborado por: Conselho de Administração

novembro 2025



www.bpfomento.pt

ÍNDICE

1	DISPOSIÇÕES INICIAIS	5
1.1	Enquadramento legal e regulamentar	5
1.2	Âmbito e objeto do normativo interno	5
1.3	Objetivos da política	7
1.4	Conceitos	7
2	PRINCÍPIOS GERAIS	8
3	MODELO DE GOVERNAÇÃO	9
3.1	Conselho de Administração	9
3.2	Assembleia Geral	9
4	FASES DO PROCESSO DE SUCESSÃO	10
4.1	Identificação dos candidatos	10
4.1.1	Identificação de candidatos internos	10
4.1.2	Identificação de candidatos externos	10
4.2	Avaliação dos candidatos	11
4.3	Apreciação e deliberação dos candidatos	11
4.4	Desenvolvimento de potenciais sucessores	11
5	DEFINIÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS	12
5.1	Presidente do Conselho de Administração	12
5.2	Presidente da Comissão Executiva	15
5.3	Membros da Comissão Executiva	17
5.4	Membros não Executivos do Conselho de Administração	19
5.5	Membros da Comissão de Auditoria	21
6	CONSIDERAÇÕES DE EXCLUSÃO DE POTENCIAIS CANDIDATOS	23
7	REQUISITOS DE PROTEÇÃO DE DADOS	24
8	DISPOSIÇÕES FINAIS	24
8.1	Aprovação e entrada em vigor	24
8.2	Revisão e vigência	24
8.3	Divulgação	24



1 DISPOSIÇÕES INICIAIS

1.1 Enquadramento legal e regulamentar

A presente Política pretende estabelecer o processo de identificação do perfil e de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria de forma planeada e eficiente e com o intuito de garantir que as pessoas a integrar nos cargos mencionados apresentam o perfil adequado, bem como defendem e representam os interesses expressos pelos acionistas do Banco Português de Fomento (doravante designado por “BPF”).

Adicionalmente, a presente Política de Sucessão contempla a descrição do processo de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores dos membros dos referidos órgãos, bem como a respetiva sequência de implementação, assim facilitando o processo de sucessão em caso de ocorrência de ausências ou saídas súbitas ou inesperadas, e prevenindo a ocorrência de situações de vazio repentino e de eventuais situações de interrupção da atividade do Banco.

Nesse sentido, a presente Política encontra-se de acordo com (a) as orientações compreendidas na legislação nacional e europeia, mais precisamente com o disposto no artigo 5.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 de 15 de julho de 2020, alterado pelo Aviso n.º 2/2025, de 20 de março de 2025, (b) com os critérios de Autoridade Bancária Europeia (EBA) de 2 de julho de 2021 relativos ao governo interno e à avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização (EBA/GL/2021/5 e 6), (c) com os requisitos expressos no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92 de 31 de dezembro de 1992, bem como (d) com os requisitos estabelecidos no Guia do Banco Central Europeu (BCE) de maio de 2018 relativamente à avaliação da adequação de membros dos órgãos de administração e de fiscalização e no qual se encontram expressos os parâmetros de experiência mínima para o exercício de funções nesses mesmos órgãos.

Os requisitos a avaliar e os procedimentos a implementar em cumprimento do disposto na presente Política serão definidos sem prejuízo de quaisquer outras normas substantivas ou procedimentais de carácter legal, estatutário, de governo societário ou convencional que devam prevalecer em cada momento. A presente Política tem igualmente em consideração a “Política Interna de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais”.

1.2 Âmbito e objeto do normativo interno

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, alterado pelo Aviso n.º 2/2025, de 20 de março de 2025, 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., a Fomento – Fundos de Investimento Imobiliário, SGOIC, S.A. assim como a SOFID, Sociedade para o Financiamento do Desenvolvimento, Instituição Financeira de Crédito, S.A. –, que não integram o Grupo BPF para efeito de aplicação da presente política, as mesmas devem garantir uma Política de Sucessão e restante normativo, em coerência com os princípios gerais estabelecidos na presente política, enviando, previamente à aprovação nos seus órgãos próprios, a Política de Sucessão que pretendem ver aprovada, para conhecimento do BPF, podendo este a qualquer momento emitir orientações.

A presente política visa o estabelecimento de um processo de Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização (MOAF) do BPF e estabelece os princípios, as responsabilidades, os processos, os perfis profissionais estabelecidos e respetivas competências, instituindo ainda a obrigatoriedade de elaborar e manter permanentemente atualizada uma listagem de potenciais candidatos a MOAF do BPF suscetível de ser submetida à apreciação da Assembleia Geral a todo o tempo, nos casos em que seja necessário efetuar um processo de substituição de um ou mais membros do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria.

Desta forma, a presente política é aplicável aos potenciais candidatos a integrar funções no Conselho de Administração e Comissão de Auditoria do BPF.

Neste documento 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 adotado pelo BPF deve o texto ser lido tendo em conta os correspondentes órgãos no modelo adotado na sociedade em causa.

Nesse sentido, cabe ao Conselho de Administração e Comissão de Auditoria assegurar que a instituição possui políticas e processos internos devidamente documentados e aprovados que incluam os seguintes elementos:

- a) Descrição detalhada das responsabilidades e funções a desempenhar por cada um dos membros referidos e das competências e experiência profissional necessárias para o efeito;
- b) Descrição detalhada dos processos de identificação, avaliação e aprovação de potenciais candidatos aos órgãos de administração e fiscalização, considerando o conjunto de responsabilidades e respetivas competências como definido no ponto anterior.



1.3 Objetivos da política

A Política de Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização tem como objetivo apresentar o processo de identificação dos potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e a Comissão de Auditoria, considerando os perfis apropriados ao desempenho das respetivas funções e os requisitos estabelecidos na Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos MOAF e Titulares de Funções Essenciais.

O objetivo deste processo é permitir a construção de um mecanismo de transição de lideranças, prudente e faseado, que permita a identificação dos perfis considerados necessários e críticos e a gestão atempada dos processos de sucessão, de forma a mitigar riscos associados a essas alterações e garantir uma gestão sã e prudente do Grupo BPF em períodos de transição. Reconhece-se que um processo de transição e sucessão sem interrupções ou disrupções é essencial para assegurar uma liderança forte, alinhada com a estratégia do Grupo BPF.

Particularmente, a presente política visa:

- Estabelecer os princípios orientadores do processo de sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- Identificar os responsáveis pelo processo acima referido;
- Indicar as fases sobre as quais o processo ocorre bem como as responsabilidades dos respetivos intervenientes;
- Caracterizar os perfis profissionais adequados para o exercício de funções de membros do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria, especialmente no que se refere a responsabilidades, competências, experiência profissional e académica;
- Instituir a obrigatoriedade do BPF dispor de uma listagem de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria que se encontre permanentemente disponível e atualizada, podendo ser submetida a todo o tempo à consideração da Assembleia Geral.

1.4 Conceitos

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

- **Órgão de administração:** o Conselho de Administração do BPF, compreendendo os membros executivos e os membros não executivos, incluindo os membros da Comissão de Auditoria;
- **Órgão de fiscalização:** a Comissão de Auditoria do BPF.

Se outro for o modelo de governo, os equivalentes.



2 PRINCÍPIOS GERAIS

O processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria obedece a princípios base, nomeadamente:

- Princípios de objetividade, garantido que o processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria é realizado de forma imparcial e sem preferências individuais;
- Princípio de transparência, assegurando que o processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria se realiza de forma fiável e acessível a todos os legítimos interessados;
- 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.

O processo de sucessão mencionado deve cumprir também com os princípios que se encontram estabelecidos na Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos MOAF e Titulares de Funções Essenciais, designadamente princípios de excelência, de pluralidade e comparabilidade dos candidatos e de não discriminação de género ou outras características individuais.

Os princípios mencionados no ponto anterior aplicam-se a todos os órgãos e colaboradores do BPF envolvidos no processo de sucessão referido e devem ser cumpridos pelos mesmos.

Igualmente, o processo de sucessão apresentado na presente política visa ainda garantir a coerência da implementação dos processos de definição dos perfis profissionais relativos às posições consideradas críticas do BPF, como também assegurar o alinhamento entre os valores e princípios instituídos no BPF, a estratégia de negócio definida pelo mesmo e os processos de gestão de recursos humanos implementados.

Por fim, o processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria deverá observar, ex-ante, o conhecimento, quando possível, pelos potenciais sucessores da Política de Remuneração dos MOAF do Grupo BPF e da regulação aplicável a qual assegura: (i) a prevalência da componente fixa para os membros não executivos; (ii) a sujeição da componente variável dos executivos a limite e diferimento; (iii) a inexistência de remuneração variável garantida, salvo exceções legalmente previstas; (iv) mecanismos de malus e clawback; e (v) neutralidade de género na remuneração e progressão.



3 MODELO DE GOVERNAÇÃO

A responsabilidade pela adequação dos órgãos de administração e de fiscalização e respetivo processo de sucessão dos mesmos recai sobre o Conselho de Administração e noutros órgãos específicos, nomeadamente na Assembleia Geral. Para o efeito, cabe à Comissão de Nomeações e Compensação, quando constituída, identificar e recomendar os candidatos a cargos naqueles órgãos e avaliar inicial e periodicamente a composição dos mesmos, os quais serão propostos à aprovação do Conselho de Administração.

3.1 Conselho de Administração

O Conselho de Administração assume as seguintes responsabilidades em matéria de seleção e avaliação dos potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria:

- a) Liderar o processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria, coadjuvada pela Direção de Recursos Humanos e pela Comissão de Nomeações e Compensação;
- b) Solicitar, sempre que necessário e em articulação com a Comissão de Nomeações e Compensação, aconselhamento de entidades externas direcionadas para o recrutamento e seleção de membros a integrar o Conselho de Administração e a Comissão de Auditoria;
- c) Elaborar, com o apoio da Comissão de Nomeações e Compensação, uma descrição detalhada (perfis profissionais) das responsabilidades e funções a desempenhar pelos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria 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;
- d) Aprovar a presente política;
- e) Promover a revisão periódica, no mínimo anualmente ou sempre que se considerar necessário, da presente política, após a obtenção de parecer prévio da Comissão de Nomeações e Compensação.

3.2 Assembleia Geral

A Assembleia Geral assume a responsabilidade, em matéria de seleção e avaliação dos potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria de apreciar, quando necessário e solicitado, a lista de potenciais candidatos elaborada pelo BPF.



4 FASES DO PROCESSO DE SUCESSÃO

De forma a identificar e listar o conjunto de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria que apresentem as características necessárias para o desempenho dos referidos cargos, deve ser conduzido um processo de identificação dos candidatos a sucessores.

4.1 Identificação dos candidatos

Conforme referido anteriormente, o processo de sucessão a membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria do BPF tem como objetivo identificar e avaliar potenciais candidatos a integrar tais cargos, visando a elaboração de uma lista de potenciais candidatos a membros dos órgãos referidos. O referido processo inicia-se com a definição dos perfis profissionais e competências necessárias à função, seguida da identificação de potenciais candidatos, internos e externos.

4.1.1 Identificação de candidatos internos

A identificação de candidatos internos a integrar cargos como membros do Conselho de Administração ou da Comissão de Auditoria é realizada pelo Conselho de Administração sob proposta da Comissão de Nomeações e Compensação, quando constituída, coadjuvada pela Direção de Recursos Humanos, e considera os colaboradores que atualmente sejam membros dos referidos órgãos do BPF, membros do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria das entidades participadas do BPF e membros dos quadros da direção do Banco ou das entidades participadas que exerçam funções de primeira linha e que reúnam os critérios de elegibilidade legalmente exigíveis para o exercício de funções – em particular no que respeita à sua idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade - atendendo aos resultados obtidos nas avaliações periódicas das suas competências, aptidões e desempenho e tendo sempre presentes as políticas, objetivos e metas de promoção da diversidade vigentes no BPF.

4.1.2 Identificação de candidatos externos

A identificação de candidatos externos ocorre em simultâneo ao processo de identificação de candidatos internos e é realizada através de pesquisa direta por parte do Conselho de Administração sob proposta da Comissão de Nomeações e Compensação, quando constituída, coadjuvada pela Direção de Recursos Humanos, nomeadamente através de redes profissionais ou *networking*, através de empresas de recrutamento especializadas em recrutamento e seleção de membros a integrar cargos de direção ou considerando a indicação de atuais acionistas ou membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria do Banco relativamente a candidatos que considerem adequados face ao perfil profissional requerido.

O recurso à contratação de serviços de recrutamento externo por parte de empresas especializadas, com vista à triagem de um leque mais alargado de candidatos - nomeadamente no que respeita ao quesito da independência e ao suprimento de eventuais lacunas detetadas face aos perfis de função



definidos para os cargos em apreço – será realizado de forma confidencial, não envolvendo qualquer contacto direto com os candidatos.

4.2 Avaliação dos candidatos

Posteriormente à indicação de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria, é da responsabilidade do Conselho de Administração sob proposta Comissão de Nomeações e Compensação, quando constituída, avaliar o conjunto de candidatos de forma a identificar aqueles que se enquadram nos perfis definidos no Capítulo “5 – Definição de perfis profissionais” e determinar qual o conjunto de candidatos a apresentar em Conselho de Administração.

Adicionalmente, e sempre que se considerar necessário, o Conselho de Administração pode solicitar à Direção de Recursos Humanos qualquer esclarecimento ou informação adicional relativamente aos potenciais candidatos ou o agendamento de entrevistas com os mesmos.

Igualmente, a presente avaliação deve considerar os requisitos de adequação expressos na Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais, não dispensando o processo definido caso venha a ser necessário seleccionar algum elemento da lista de potenciais candidatos.

4.3 Apreciação e deliberação dos candidatos

Sucessivamente à identificação do conjunto de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria, cabe ao Conselho de Administração, sob proposta da Comissão de Nomeações e Compensação, quando constituída, realizar uma apreciação relativa à lista de potenciais candidatos, sendo que a todo o momento este pode solicitar informações complementares sobre os candidatos e emitir recomendações sobre os mesmos.

Seguidamente à aprovação do Conselho de Administração, é da sua responsabilidade a emissão da lista de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria, para consideração da Assembleia Geral quando solicitado. Para o efeito, a lista deve conter um número de sucessores suficiente para colmatar eventuais situações de demissões em bloco, privilegiando-se sempre os processos de substituição progressivos e pontuais em detrimento da substituição de um número alargado de membros em simultâneo.

4.4 Desenvolvimento de potenciais sucessores

Com vista a assegurar a adequação contínua dos potenciais sucessores internos aos perfis definidos para os membros da Comissão Executiva, o BPF deverá implementar um Plano de Desenvolvimento de Competências para cada candidato interno aprovado.

Este plano deve ser estruturado com base numa avaliação individual das lacunas de competências face



aos requisitos específicos do cargo a desempenhar, conforme descrito nos perfis profissionais constantes da presente política. O plano em questão deve contemplar:

- Áreas de desenvolvimento prioritárias, alinhadas com as competências técnicas, comportamentais e estratégicas exigidas;
- Acompanhamento regular e avaliação periódica do progresso do candidato, no mínimo durante o processo de avaliação de desempenho anual;
- Revisão anual do plano, com base em benchmarking interno e externo, e em função da evolução do perfil.

A responsabilidade pela monitorização do cumprimento dos planos de desenvolvimento cabe à Comissão Executiva, ou Comité de Pessoas, quando constituído, e deve ser dada a conhecer ao Conselho de Administração e Comissão de Nomeações e Compensação, quando constituída, com base em informação a disponibilizar pela Direção de Recursos Humanos/Direção de Gestão de Pessoas.

5 DEFINIÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS

Em complemento ao processo de sucessão definido anteriormente, é elaborada uma descrição de todos os perfis profissionais alvo, com o intuito de assegurar que são cumpridos, a todo o momento, os requisitos de adequação definidos na Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos MOAF e Titulares de Funções Essenciais, conforme estabelecido no RGICSF, e garantir uma identificação precisa dos membros. Neste sentido, abaixo encontram-se definidos os perfis profissionais a considerar no processo de sucessão dos membros do Conselho de Administração e da Comissão de Auditoria.

5.1 Presidente do Conselho de Administração

De modo a garantir uma identificação adequada dos membros do Conselho de Administração, nomeadamente do Presidente do Conselho de Administração sucessor, devem ser consideradas as competências e responsabilidades subjacentes ao cargo a desempenhar, bem como o perfil profissional do mesmo. Neste sentido, abaixo encontra-se elencada a descrição do presente perfil:

a) Papel organizacional

O papel organizacional do Presidente do Conselho de Administração coaduna-se com a representação do Conselho de Administração do BPF.

b) Principais responsabilidades e interações

O cargo a desempenhar pelo Presidente do Conselho de Administração apresenta as seguintes responsabilidades e interações:

- Coordenar e liderar o exercício de funções do Conselho de Administração, incentivar e favorecer o correto e eficiente funcionamento das suas atividades, promover reuniões



regulares e garantir a realização das deliberações aprovadas;

- Contribuir para um fluxo eficiente de informações entre os seus membros e garantir a comunicação e interação com as Comissões especializadas pertencentes ao Conselho de Administração do Banco, nomeadamente Comissão Executiva, Comissão de Auditoria, entre outras que estejam constituídas;
- Incentivar e promover um debate aberto e crítico e assegurar que as opiniões divergentes possam ser expressas e discutidas, no âmbito do processo de tomada de decisão;
- Preparar as agendas das reuniões e assegurar que as questões estratégicas são discutidas com prioridade em relação às demais;
- Assegurar que as decisões do Conselho de Administração são devidamente fundamentadas e tomadas com conhecimento de causa e que os documentos e as informações de suporte são recebidos com antecedência suficiente, antes das reuniões;
- Contribuir para uma clara atribuição de funções entre os membros do órgão de administração e para a existência de um fluxo de informação eficiente entre os seus membros, de modo que os Administradores não executivos tenham um contributo construtivo para os debates e adotem decisões de voto bem fundamentadas e com conhecimento de causa;
- Representar institucionalmente o BPF em atos protocolares de carácter não executivo;
- Representar o BPF em juízo ou fora dele, sempre que tal representação não seja exercida pelo presidente da comissão executiva ou por um administrador desta integrante;
- Convocar as reuniões do conselho de administração e fixar as respetivas ordens de trabalho, por sua iniciativa, a pedido do presidente da comissão executiva ou de quaisquer dois administradores;
- Dirigir as reuniões do conselho de administração, promovendo a participação dos seus membros nas respetivas deliberações;
- Exercer voto de qualidade no âmbito das reuniões do Conselho de Administração;
- Estabelecer e coordenar um relacionamento com os acionistas do BPF, nomeadamente no que concerne a temáticas de cariz social e corporativo, bem como com as entidades reguladoras, sempre que necessário;
- Zelar pela correta execução das deliberações do Conselho de Administração.

c) Formação académica

A formação académica necessária ao cargo a desempenhar pelo Presidente do Conselho de Administração carece das seguintes valências:

- Dispor de formação especializada ou académica adequada e relevante ao cargo a desempenhar e que possibilite o entendimento da atividade prestada pelo BPF bem como do funcionamento do mesmo;



- Dispor, pelo menos, do grau de licenciatura em áreas relevantes para a atividade desenvolvida no BPF;
- Garantir conhecimento relativo às exposições de risco do BPF de forma a avaliar os riscos a que o mesmo está ou pode vir a estar exposto e a analisar as matérias alvo da sua decisão.

d) Experiência profissional

O cargo a desempenhar pelo Presidente do Conselho de Administração carece da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência prática relevante recente de, pelo menos, 10 anos na gestão de organizações, mais precisamente instituições bancárias e/ou financeiras cuja atividade, dimensão e complexidade e que apresentem riscos, pelo menos equivalentes, à do BPF.

e) Competências específicas

O cargo a desempenhar pelo Presidente do Conselho de Administração carece das seguintes competências:

- Apresentar conhecimentos relativamente à atividade do setor bancário e setores nos quais o BPF assenta a sua operativa;
- Captar as oportunidades e obstáculos a que o BPF, como sociedade financeira, está exposto;
- Compreender a legislação e regulamentação aplicável ao BPF, nomeadamente ao nível prudencial e comportamental e o seu regime de enquadramento como empresa pública;
- Dispor de entendimento relativo a temáticas de governo e controlo interno, principalmente as que se encontram correlacionadas com gestão de riscos, auditoria interna e cariz financeiro;
- Apresentar capacidade de definir e implementar uma visão estratégica, não só aplicável à sua função como à dos restantes membros dos órgãos sociais e colaboradores, de forma a promover um alinhamento estratégico na atividade global do BPF;
- Dispor, a nível pessoal, de características de liderança, promovendo uma boa comunicação e relação de confiança com os seus interlocutores e de espírito crítico, com capacidade de decisão e argumentação. Igualmente, o candidato deve ser idóneo e proativo, assumindo sempre as suas funções e competências, devendo ser capaz de desenvolver o seu trabalho em parâmetros assentes em qualidade e rigor;
- Evidenciar, a nível pessoal, princípios éticos e valores em linha com os definidos pelo BPF, nomeadamente, lealdade, descrição, neutralidade, respeito e diligência.

f) Disponibilidade

O Presidente do Conselho de Administração do BPF deve dispor de condições e tempo necessário para desempenhar as suas funções, concedendo sempre relevância à sua função de Presidente do Conselho de Administração do BPF face a qualquer outra atividade profissional assumida.



5.2 Presidente da Comissão Executiva

De modo a garantir uma identificação correta dos membros do Conselho de Administração, nomeadamente do Presidente da Comissão Executiva sucessor, devem ser consideradas as competências e responsabilidades subjacentes ao cargo a desempenhar bem como o perfil profissional do mesmo. Neste sentido, abaixo encontra-se elencada a descrição do presente perfil:

a) Papel organizacional

O papel organizacional do Presidente da Comissão Executiva coaduna-se com a representação do BPF e da Comissão Executiva do mesmo.

b) Principais responsabilidades e interações

O cargo a desempenhar pelo Presidente da Comissão Executiva apresenta as seguintes responsabilidades:

- Coordenar e liderar o exercício de funções da Comissão Executiva, incentivar e favorecer o correto e eficiente funcionamento das suas atividades, promover e dirigir as reuniões a realizar bem como garantir a realização das deliberações aprovadas;
- Garantir a comunicação e interação regular com o Conselho de Administração relativamente a temáticas de gestão e evolução da atividade, e com restantes órgãos sociais e comissões do Banco;
- Promover o debate e aprovação das propostas estratégicas desenvolvidas, considerando o apetite ao risco do BPF e as políticas e procedimentos relacionados com governo e controlo interno;
- Assegurar a normal representação do BPF em juízo e fora dele;
- Declarar a falta definitiva de um administrador da Comissão Executiva;
- Solicitar ao presidente do Conselho de Administração a convocação das reuniões do Conselho de Administração, sempre que o entenda conveniente;
- Exercer voto de qualidade no âmbito das reuniões da Comissão Executiva;
- Zelar pela correta execução das deliberações da Comissão Executiva.

c) Formação académica

A formação académica necessária ao cargo a desempenhar pelo Presidente da Comissão Executiva carece das seguintes valências:

- Dispor de formação especializada ou académica adequada e relevante ao cargo a desempenhar e que possibilite o entendimento da atividade prestada pelo BPF, bem como do funcionamento do mesmo;
- Dispor, pelo menos, do grau de licenciatura em áreas relevantes para a atividade desenvolvida no BPF;



- Garantir conhecimento relativo às exposições de risco do BPF, de forma a avaliar os riscos a que o mesmo está ou pode vir a estar exposto, e a analisar as matérias alvo da sua decisão.

d) Experiência profissional

O cargo a desempenhar pelo Presidente da Comissão Executiva carece da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência prática recente de, pelo menos, 10 anos em funções de direção ou gestão no setor de atividade bancária ou financeira;
- Dispor de experiência em gerir organizações bancárias cuja atividade, dimensão e complexidade sejam semelhantes à do BPF e que apresentem riscos pelo menos equivalentes aos da atividade do Banco.

e) Competências específicas

O cargo a desempenhar pelo Presidente da Comissão Executiva carece das seguintes competências:

- Apresentar conhecimentos relativamente à atividade do setor bancário e setores nos quais o BPF assenta a sua operativa;
- Captar as oportunidades e obstáculos a que o BPF, como sociedade financeira, está exposto;
- Compreender a legislação e regulamentação aplicável ao BPF, nomeadamente ao nível prudencial e comportamental e o seu regime de enquadramento como empresa pública;
- Dispor de entendimento relativo a temáticas de governo e controlo interno;
- Apresentar capacidade de definir e implementar uma visão estratégica, considerando o debate da mesma com os membros do Conselho de Administração, membros da Comissão Executiva e outros colaboradores relevantes;
- Dispor, a nível pessoal, de características de liderança, promovendo uma boa comunicação e relação de confiança e de espírito crítico, com os membros dos órgãos sociais e colaboradores, promovendo a capacidade de decisão e argumentação. Igualmente, o candidato deve apresentar características como ser idóneo e proativo, assumindo sempre as suas funções e competências bem como ser capaz de desenvolver o seu trabalho em parâmetros assentes em qualidade e rigor;
- Evidenciar, a nível pessoal, princípios éticos e valores em linha com os definidos pelo BPF, nomeadamente, lealdade, descrição, neutralidade, respeito e diligência.

f) Disponibilidade

O Presidente da Comissão Executiva do BPF deve exercer a sua atividade em tempo integral, independentemente do exercício de funções não executivas que assuma.



5.3 Membros da Comissão Executiva

De modo a garantir uma identificação correta dos membros do Conselho de Administração, nomeadamente dos Membros da Comissão Executiva sucessores, devem ser consideradas as competências e responsabilidades subjacentes ao cargo a desempenhar bem como o perfil profissional do mesmo. Neste sentido, abaixo encontra-se elencada a descrição do presente perfil:

a) Papel organizacional

O papel organizacional dos Membros da Comissão Executiva coaduna-se com a liderança empresarial do BPF.

b) Principais responsabilidades e interações

O cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão Executiva apresenta a seguinte responsabilidade:

- Exercer funções executivas considerando o mandato estabelecido para o cargo a desempenhar, o pelouro atribuído, os objetivos que se encontram definidos, em prol do interesse social e da estratégia delineada.

c) Formação académica

A formação académica necessária ao cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão Executiva carece das seguintes valências:

- Dispor de formação especializada ou académica adequada e relevante ao cargo a desempenhar e experiência considerável no setor bancário por um período recente mínimo de 5 anos, que possibilite o entendimento da atividade prestada pelo BPF bem como do funcionamento do mesmo;
- Dispor, pelo menos, do grau de licenciatura em áreas relevantes para a atividade desenvolvida no BPF;
- Garantir conhecimento relativo às exposições de risco do BPF de forma a avaliar os riscos a que o mesmo está ou pode vir a estar exposto e a analisar as matérias alvo da sua decisão.

O Administrador do Pelouro de Risco e Conformidade carece, adicionalmente, da seguinte formação académica:

- Dispor de formação especializada na área de gestão de risco considerando conhecimentos sobre normas regulamentares de gestão de risco ou formação académica adequada em áreas relacionadas com economia ou gestão;
- Dispor de formação especializada na área de conformidade considerando conhecimentos relativamente ao quadro regulamentar aplicável a sociedades financeiras, domésticas e internacionais.

O Administrador do Pelouro Financeiro carece, adicionalmente, da seguinte formação académica:



- Dispor de formação especializada ou académica adequada em áreas relacionadas com economia, gestão ou contabilidade bem como possuir conhecimento sobre normas internacionais de contabilidade.

O Administrador do Pelouro Comercial carece, adicionalmente, da seguinte formação académica:

- Dispor de formação especializada ou académica adequada em áreas relacionadas com economia, gestão, engenharia ou tecnologias.

d) Experiência profissional

O cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão Executiva carece da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência em funções de direção ou gestão no setor de atividade bancária;
- Dispor de experiência em gerir organizações bancárias cuja atividade, dimensão e complexidade sejam semelhantes à do BPF e que apresentem riscos pelo menos equivalentes aos da atividade do Banco.

O Administrador do Pelouro de Risco e Conformidade carece, adicionalmente, da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência profissional em funções de gestão de risco ou conformidade no setor de atividade bancária durante período temporal recente mínimo de 5 anos.

O Administrador do Pelouro Financeiro carece, adicionalmente, da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência profissional em funções executivas no setor de atividade bancária durante período temporal mínimo de 5 anos e em funções de controlo financeiro e/ou contabilidade.

O Administrador do Pelouro Comercial carece, adicionalmente, da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência profissional em funções executivas no setor de atividade bancária durante período temporal recente mínimo de 5 anos e em funções nas áreas de marketing e comercial.

e) Competências específicas

O cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão Executiva carece das seguintes competências:

- Apresentar conhecimentos relativamente à atividade do setor bancário e setores nos quais o BPF assenta a sua operativa;
- Captar as oportunidades e obstáculos a que o BPF, como sociedade financeira, está exposto;
- Compreender a legislação e regulamentação aplicável ao BPF e ao Sistema Nacional de Garantia Mútua, nomeadamente ao nível prudencial e comportamental;
- Dispor de entendimento relativo a temáticas de governo e controlo interno. Desta forma devem ser avaliados os conhecimentos e competências do membro em questão considerando a



duração do mandato a integrar;

- Apresentar capacidade de definir e implementar uma visão estratégica, não só aplicável à sua função, mas mais precisamente aos pelouros pelos quais é responsável, de forma a promover um alinhamento estratégico na atividade global do BPF;
- Evidenciar conhecimento em modelos de remuneração ajustada ao risco (KPIs financeiros, prudenciais e sustentabilidade).
- Dispor, a nível pessoal, de características de liderança, promovendo sempre uma boa comunicação e relação de confiança e de espírito crítico, com os membros dos órgãos sociais e colaboradores, promovendo a capacidade de decisão e argumentação. Igualmente, o candidato deve apresentar características como ser idóneo e proativo, assumindo sempre as suas funções e competências bem como ser capaz de desenvolver o seu trabalho em parâmetros assentes em qualidade e rigor e mostrar-se independente relativamente a pressões de que possa ser alvo;
- Evidenciar, a nível pessoal, princípios éticos e valores em linha com os definidos pelo BPF, nomeadamente, lealdade, descrição, neutralidade, respeito e diligência.

f) **Disponibilidade**

Os Membros da Comissão Executiva do BPF devem exercer a sua atividade em tempo integral, independentemente do exercício de funções executivas ou não executiva que assumam.

5.4 Membros não Executivos do Conselho de Administração

De modo a garantir uma identificação correta dos membros do Conselho de Administração, nomeadamente dos Membros não Executivos do Conselho de Administração sucessores, devem ser consideradas as competências e responsabilidades subjacentes ao cargo a desempenhar bem como o perfil profissional do mesmo. Neste sentido, abaixo encontra-se elencada a descrição do presente perfil:

a) **Papel organizacional**

O papel organizacional dos Membros não Executivos do Conselho de Administração coaduna-se com o acompanhamento e avaliação da atividade do BPF.

b) **Principais responsabilidades e interações**

O cargo a desempenhar pelos Membros não Executivos do Conselho de Administração apresenta as seguintes responsabilidades:

- Acompanhar, aconselhar e avaliar a atividade do Banco, nomeadamente do que diz respeito à fiscalização das atividades da Comissão Executiva bem como à determinação e definição da estratégia e políticas a considerar pelo BPF;
- Desafiar e criticar de forma construtiva as propostas e informações fornecidas pela Comissão Executiva, bem como as suas decisões;



- Garantir a revisão e fiscalização da eficácia do quadro de governo interno, do sistema de controlo interno e da atividade da função de gestão de riscos, conformidade e auditoria interna;
- Promover a realização das ações e mitigação das fragilidades identificadas;
- Supervisionar e monitorizar a execução coerente dos objetivos estratégicos do BPF, da sua estrutura organizacional e estratégia de risco, incluindo a sua apetência pelo risco e o seu quadro de gestão do risco, bem como demais políticas e o quadro de comunicação de informações;
- Certificar que os reportes financeiros são autênticos e apresentam-se completos;
- Assegurar a existência de procedimentos e meios de comunicação que possibilitem às áreas de controlo interno e financeira a partilha de quaisquer assuntos relevantes relativamente à fiabilidade e completude da informação apresentada;
- Exercer as demais responsabilidades atribuídas aos Membros não Executivos do Conselho de Administração pelos estatutos do BPF ou pela legislação vigente em cada momento.

c) Formação académica

A formação académica necessária ao cargo a desempenhar pelos Membros não Executivos do Conselho de Administração carece das seguintes valências:

- Dispor de formação especializada ou académica adequada e relevante ao cargo a desempenhar ou experiência considerável no setor bancário por um período recente mínimo de 3 anos, que possibilite o entendimento da atividade prestada pelo BPF, o funcionamento do mesmo e a função do Conselho de Administração;
- Garantir conhecimento relativo às exposições de risco do BPF de forma a avaliar os riscos a que o mesmo está ou pode vir a estar exposto e a analisar as matérias alvo da sua decisão.

d) Experiência profissional

O cargo a desempenhar pelos Membros não Executivos do Conselho de Administração carece da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência em gerir organizações, mais precisamente instituições bancárias e/ou financeiras cuja atividade, dimensão e complexidade sejam pelo menos equivalentes aos do BPF;
- Dispor de experiência em gerir organizações que apresentem riscos semelhantes aos que a atividade do BPF evidencia.

e) Competências específicas

O cargo a desempenhar pelos Membros não Executivos do Conselho de Administração carece das seguintes competências:

- Compreender a legislação e regulamentação aplicável ao BPF, nomeadamente ao nível



prudencial;

- Dispor de entendimento relativo a temáticas de governo e controlo interno, principalmente as que se encontram correlacionadas com gestão de riscos, auditoria interna e cariz financeiro. Desta forma devem ser avaliados os conhecimentos e competências do membro em questão considerando a duração do mandato a integrar;
- Apresentar capacidade de definir e implementar uma visão estratégica, de forma a promover um alinhamento estratégico na atividade global do BPF;
- Dispor, a nível pessoal, de características de liderança, promovendo uma boa comunicação e relação de confiança e de espírito crítico, com os membros dos órgãos sociais e com os colaboradores, promovendo a capacidade de decisão e argumentação. Igualmente, o candidato deve apresentar características como ser idóneo e proativo, assumindo sempre as suas funções e competências bem como ser capaz de desenvolver o seu trabalho em parâmetros assentes em qualidade e rigor;
- Evidenciar, a nível pessoal, princípios éticos e valores em linha com os definidos pelo BPF, nomeadamente, lealdade, descrição, neutralidade, respeito e diligência.

f) **Disponibilidade**

Os Membros não Executivos do Conselho de Administração do BPF devem dispor de condições e tempo necessário para desempenharem as suas funções, concedendo sempre relevância à sua função de Membro não Executivo do Conselho de Administração do BPF, face a qualquer outra atividade profissional assumida.

5.5 Membros da Comissão de Auditoria

De modo a garantir uma identificação correta dos membros da Comissão de Auditoria sucessores, devem ser consideradas as competências e responsabilidades subjacentes ao cargo a desempenhar bem como o perfil profissional do mesmo. Neste sentido, abaixo encontra-se elencada a descrição do presente perfil:

a) **Papel organizacional**

O papel organizacional dos Membros da Comissão de Auditoria coaduna-se com a fiscalização da atividade do BPF, garantindo uma apreciação crítica da operativa do BPF ao nível das suas contas e sistema de governo e controlo interno.

b) **Principais responsabilidades e interações**

O cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão de Auditoria apresenta as seguintes responsabilidades:

- Garantir a revisão e fiscalização da eficácia do sistema de governo e controlo interno, das contas e da atividade das funções de controlo interno, articulando-se com o Revisor Oficial de Contas e com o Auditor Externo;



- Fiscalizar o Conselho de Administração na prossecução das suas atividades e responsabilidades, nomeadamente através de avaliação e aconselhamento à tomada de decisões estratégicas e ao nível do sistema de governo e controlo interno do BPF;
- Monitorizar a realização de ações de mitigação das fragilidades identificadas;
- Monitorizar o desenvolvimento e manutenção de toda a documentação ao nível da definição de processos e políticas (incluindo políticas contabilísticas) e garantir a integridade dos resultados e avaliações conduzidas no âmbito do controlo interno do BPF;
- Assegurar, em articulação com o Conselho de Administração, a definição e cumprimento de uma cultura organizacional adequada e que promova uma gestão sã e prudente;
- Assegurar a existência de procedimentos e meios de comunicação que possibilitem às áreas de controlo interno e financeira a partilha de quaisquer assuntos relevantes relativamente à fiabilidade e completude da informação financeira e não financeira apresentada;
- Assegurar procedimentos de receção e tratamento de comunicações de irregularidades dos acionistas, colaboradores do BPF ou outros;
- Exercer as demais responsabilidades atribuídas à Comissão de Auditora pelos estatutos do BPF ou pela legislação vigente em cada momento.

c) Formação académica

A formação académica necessária ao cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão de Auditoria carece das seguintes valências:

- Dispor de formação especializada ou académica adequada, mais concretamente em áreas relacionadas com economia, gestão ou contabilidade com o intuito de desempenhar atividades de controlo contabilístico e financeiro, de avaliação de riscos e de organização do controlo interno. Igualmente, pelo menos um dos membros da referida comissão deve dispor de um curso superior na área de gestão, economia ou contabilidade bem como deter conhecimentos de auditoria.

d) Experiência profissional

O cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão de Auditoria carece da seguinte experiência profissional:

- Dispor de experiência profissional em funções de direção ou de gestão no setor de atividade bancária, mais precisamente nas áreas de gestão de risco, conformidade, auditoria, informação financeira e controlo interno.

e) Competências específicas

O cargo a desempenhar pelos Membros da Comissão de Auditoria carece das seguintes competências:

- Dispor de experiência de fiscalização na área de auditoria interna ou externa a instituições



bancárias e/ou financeiras cuja atividade, dimensão e complexidade sejam semelhantes à do BPF;

- Entender as atividades inerentes ao funcionamento de uma sociedade financeira, como é o caso do BPF, bem como os riscos associados e o desempenho financeiro da mesma;
- Compreender a legislação e regulamentação aplicável ao BPF, nomeadamente ao nível prudencial, comportamental e o enquadramento enquanto empresa pública;
- Dispor de entendimento relativo a temáticas de governo e controlo interno, principalmente as que se encontram correlacionadas com gestão de riscos, auditoria interna e cariz financeiro com o intuito de elaborar apreciações relativamente aos temas mencionados. Desta forma devem ser avaliados os conhecimentos e competências do membro em questão, considerando a duração do mandato a integrar;
- Apresentar capacidade de definir e implementar uma visão estratégica, não só aplicável à sua função, como à dos restantes colaboradores, de forma a promover um alinhamento estratégico na atividade global do BPF;
- Dispor, a nível pessoal, de características de liderança, promovendo uma boa comunicação e relação de confiança e de espírito crítico, com os membros dos órgãos sociais e colaboradores, promovendo a capacidade de decisão e argumentação. Igualmente, o candidato deve ser idóneo e proativo, assumindo sempre as suas funções e competências, e ser capaz de desenvolver o seu trabalho em parâmetros assentes em qualidade e rigor;
- Evidenciar, a nível pessoal, princípios éticos e valores em linha com os definidos pelo BPF, nomeadamente, lealdade, descrição, neutralidade, respeito e diligência.

f) **Disponibilidade**

Os Membros da Comissão de Auditoria do BPF devem dispor de condições e tempo necessário para desempenharem as suas funções, concedendo sempre relevância à sua função de Membro da Comissão de Auditoria do BPF face a qualquer outra atividade profissional assumida.

6 CONSIDERAÇÕES DE EXCLUSÃO DE POTENCIAIS CANDIDATOS

Como mencionado na Política de Seleção e Avaliação dos MOAF e Titulares de Funções Essenciais, o BPF dispõe de procedimentos de prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses para avaliação e seleção dos mesmos. Neste sentido, a identificação de situações de conflitos de interesses, a existência de processos judiciais, criminais ou contraordenacionais bem como perceção e referências negativas nos meios de comunicação social relativamente a qualquer um dos potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e Comissão de Auditoria, deve ser considerado como motivo de exclusão do referido candidato.



7 REQUISITOS DE PROTEÇÃO DE DADOS

O BPF encontra-se empenhado em garantir a segurança e a privacidade dos dados pessoais de candidatos/as a emprego, mais precisamente dos dados necessários ao seguimento dos objetivos definidos na presente política. Assim, apenas os dados pessoais estritamente necessários às finalidades prosseguidas nesta política, nomeadamente nome, contactos, habilitações académicas e percurso profissional -serão conservados.

Igualmente, os documentos ao processo de identificação de candidatos, análise curricular, certificados, minutas de reuniões, bem como outros documentos considerados pertinentes e que materializem a presente política, devem ser conservados durante 5 anos em suporte duradouro.

A presente Política observará o enquadramento legal e regulamentar vigente assim como as normas internas do BPF em matéria de proteção de dados pessoais.

8 DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1 Aprovação e entrada em vigor

A aprovação da Política de Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização é da responsabilidade do Conselho de Administração, após análise do parecer prévio emitido pela Comissão de Nomeações e Compensação, quando constituída.

A presente Política entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação.

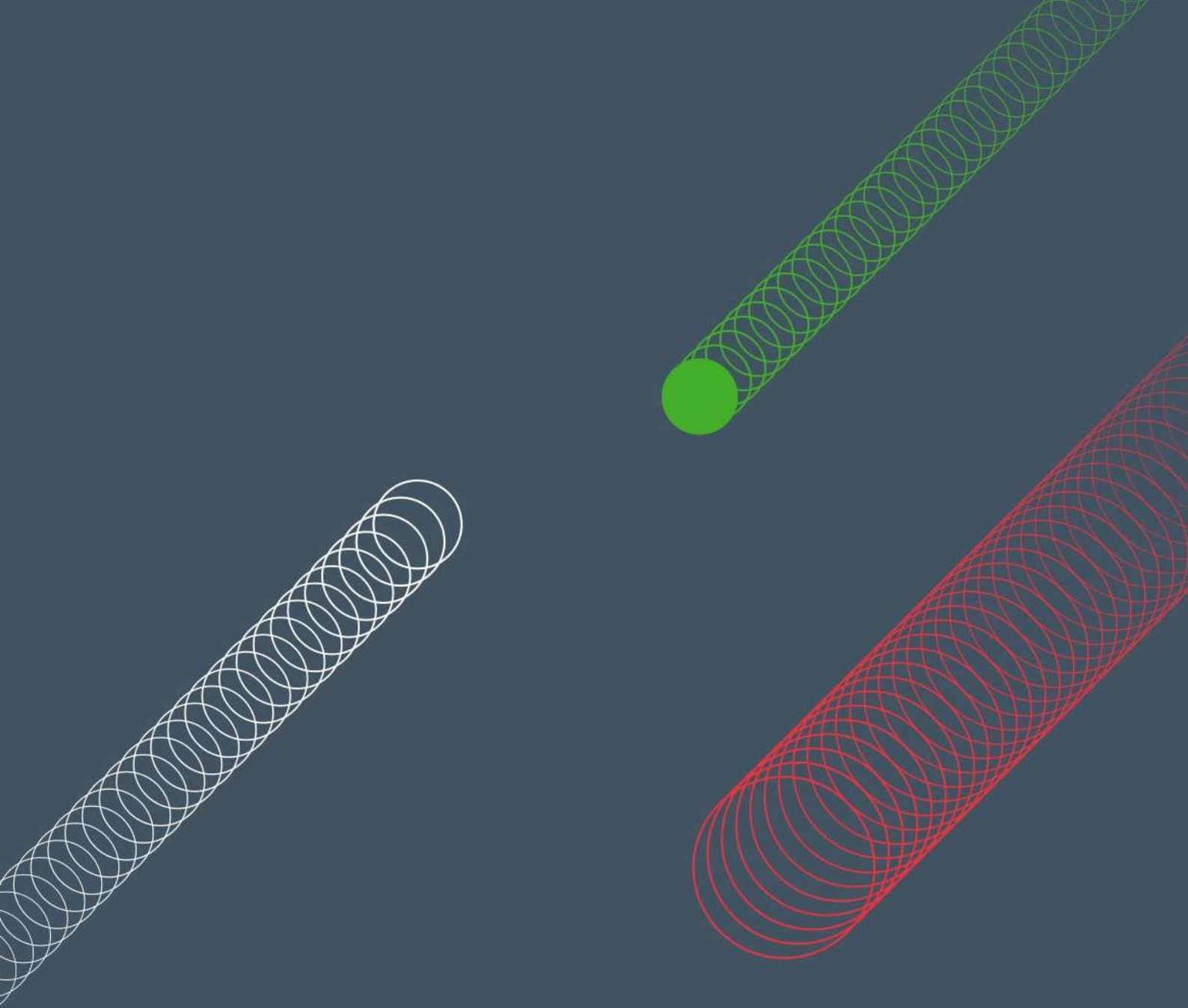
8.2 Revisão e vigência

Compete ao Conselho de Administração realizar uma revisão com base anual da Política de Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, sob proposta da Comissão de Nomeações e Compensação, quando constituída, de forma a assegurar, a todo o tempo, que os princípios, objetivos e requisitos nela estabelecidos são devidamente cumpridos e sempre que se considere necessário.

A presente Política vigorará na instituição por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização, revisão e avaliação.

8.3 Divulgação

É da responsabilidade do Conselho de Administração assegurar que a Política de Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização é divulgada no sítio da internet do BPF estando acessível para consulta por qualquer interessado, e que a mesma se encontra acessível e é divulgada internamente na página da intranet do BPF a todos os colaboradores.



Banco Português
de Fomento

Rua Prof. Mota Pinto, 42F, 2º, Sala 211
4100-353 Porto
PORTUGAL

T (+351) 226 165 280
F (+351) 226 165 289

www.bpfomento.pt 