



---

---

**POLÍTICA DE SELECÇÃO, E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS  
MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS  
TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS**

*Alves Ribeiro Investimentos Financeiros, SGPS, S.A.*

*Banco Invest, S.A.*

*Invest Gestão de Activos, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Colectivo, S.A.*

---

---

Março de 2025

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

## **Introdução**

A presente Política de Selecção, Avaliação da Adequação e Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos titulares de funções essenciais da Alves Ribeiro – Investimentos Financeiros, SGPS, SA ("ARIF"), do Banco Invest, S.A. ("Banco" ou "Banco Invest") e da *Invest Gestão de Activos, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Colectivo, S.A.* ("Invest" e em conjunto com o Banco e a ARIF "Grupo") (a "Política de Selecção e Avaliação" ou "Política") destina-se a dar cumprimento, quando aplicável, ao disposto no artigo 30.º-A e 33.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF"), no artigo 106.º do Regime da Gestão de Activos ("RGA"), bem como ao disposto no Aviso 3/2020 do Banco de Portugal ("Aviso") e a assegurar que o Grupo adopta os mais elevados padrões nacionais e internacionais de governo das instituições de crédito.

Acresce referir que a Política em apreço foi elaborada, no que ao Banco Invest e à ARIF diz respeito, também com respeito pelo previsto nas Orientações da EBA/ESMA sobre avaliação de adequação dos membros do órgão de administração e titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/06) de 2 de Julho de 2021 (as "Orientações EBA/ESMA" ou "Orientações").

Adicionalmente, relativamente ao Banco, a Política foi elaborada tendo como referência a Carta Circular n.º CC/2024/00000027 (doravante "Carta Circular"), do Banco de Portugal, relativa às expectativas de supervisão em matéria de adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos responsáveis pelas unidades de estrutura de tecnologias e informação e comunicação, segurança e gestão dos riscos associados e as Orientação da EBA/ESMA relativas à gestão dos riscos associados às TIC e à segurança (EBA/2019/04) de 28 de novembro de 2019 (as "Orientações TIC").

Será da competência da respectiva Comissão de Remunerações (no caso da Invest e da ARIF) e do Comité de Nomeações (no caso do Banco, sendo que em conjunto serão designados por "Comités") a avaliação independente da aptidão individual e colectiva dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais do Grupo para o desempenho de funções em termos que assegurem que o Grupo se encontra em permanência dotado de uma gestão sã e prudente. No que concerne à gestão da sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização,

	<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

esta deve estar alinhada com o perfil de risco definido pelo Grupo, procurando assegurar a implementação, de forma ininterrupta, do plano estratégico.

No aplicável, a presente Política encontra-se enformada pelo princípio da proporcionalidade numa dupla vertente. A um tempo, são consideradas as características do Grupo e a sua dimensão para determinar, em especial do ponto de vista colectivo, as suas necessidades em matéria de composição dos órgãos de administração e fiscalização e de preenchimento de vagas referentes a titulares de funções essenciais. A outro tempo, no processo de avaliação e selecção de candidatos, o grau de exigência de cada um dos requisitos em causa é determinado tendo em consideração a concreta função a exercer.

Aos referidos Comités são atribuídas as competências necessárias para assistir os respectivos Órgãos de Administração na análise, definição e adopção pelo Grupo das melhores estruturas e práticas de Governo Societário, designadamente acompanhar a aplicação da presente Política de Selecção e avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e de fiscalização e dos titulares de funções essenciais, assegurar a sua plena eficácia e formular recomendações referentes à sua concretização ou revisão.

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

## ÍNDICE

1. **Âmbito e competência para aplicação**
2. **Aptidão colectiva do órgão de administração e fiscalização**
3. **Aptidão individual dos membros do órgão de administração e fiscalização**
4. **Processo de selecção e avaliação dos órgãos de administração e fiscalização**
5. **Aptidão individual dos titulares de funções essenciais**
6. **Processo de selecção e avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais**
7. **Formação dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais**
8. **Política de diversidade**
9. **Prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses**
10. **Revisão da Política de selecção e avaliação**
11. **Sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais**
12. **Aprovação, entrada em vigor e alterações**
13. **Interpretação**

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

## **1. Âmbito e competência para aplicação**

- 1.1.** A presente Política aplica-se aos seguintes dirigentes do Grupo:
- 1.1.1.** Membros do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização;  
e
  - 1.1.2.** Titulares de funções essenciais.
- 1.2.** Para efeitos do número anterior, considera-se por titular de funções essenciais:
- 1.2.1.** O *Head of Compliance*;
  - 1.2.2.** Os responsáveis pela função de gestão de risco;
  - 1.2.3.** Os responsáveis pela auditoria interna;
  - 1.2.3.** Os restantes membros designados como titulares de funções essenciais pelos Comités ou pelo Órgão de Administração;
  - 1.2.4.** Os titulares de outras funções que como tal venham a ser definidas através de regulamentação pelo Banco de Portugal ou da European Banking Authority (doravante 'EBA').
- 1.3.** Para efeitos da presente Política, por dirigentes entende-se todas as pessoas referidas nos números anteriores.
- 1.4.** Os Comités acompanham a aplicação da presente Política e asseguram a sua plena eficácia.

## **2. Aptidão colectiva dos órgãos de administração e fiscalização**

- 2.1.** Os órgãos de administração e fiscalização do Grupo deverão ser compostos por membros que, colectivamente, garantam em permanência, uma gestão sã e prudente do Grupo. Para tanto, no procedimento de selecção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização atende-se às características e dimensão do Grupo para determinar quais as exigências de qualificação profissional e disponibilidade que cada um dos órgãos em causa deve no seu conjunto assegurar para se garantir a adequada e efectiva gestão do Grupo.

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

- 2.2.** Deste modo, em paralelo à avaliação que se conclui quanto à adequação de cada um dos candidatos isoladamente considerados, procede-se à avaliação da contribuição de cada candidato para a adequação colectiva dos órgãos de administração e fiscalização, avaliando-se se a composição global de tais órgãos (i.e. o conjunto de membros seleccionados) reflecte uma gama suficientemente ampla de conhecimentos, competências e experiência que permitam compreender as actividades do Grupo e os seus principais riscos e consequentemente assegurar o adequado cumprimento das suas funções de administração e fiscalização.
- 2.3.** Adicionalmente, o Grupo atenderá à diversidade na composição dos seus órgãos de administração e fiscalização pois considera que a mesma poderá contribuir para uma melhoria no processo de tomada de decisão, sendo que tal também releva no que concerne à responsabilidade que sobre as instituições financeiras recai relativamente ao pleno aproveitamento do talento e à equilibrada promoção do desenvolvimento social.
- 2.4.** Para efeitos da apreciação colectiva da adequação dos órgãos de administração e fiscalização, assumem relevo os princípios contidos no Ponto 7 do Título III das Orientações EBA/ESMA, sendo que o Grupo utiliza e considera, em especial, a Matriz de Apreciação Colectiva anexa à Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018.

### ***Competência Técnica***

- 2.5.** Para os efeitos referidos supra, os órgãos de administração e fiscalização devem ser compostos por membros que reúnam, colectivamente, um leque suficientemente amplo de conhecimentos, competências e experiência que lhes permita compreender as actividades do Grupo (incluindo os principais riscos) e consequentemente garantam o cumprimento das respectivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de actuação.
- 2.6.** Relativamente à experiência e qualificação dos membros do órgão de administração e de fiscalização do Banco em matéria de TIC, deve ser assegurado que, coadjuvados pelos responsáveis dos Departamentos Sistemas

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

de Informação e Segurança de Informação, todos possuem conhecimentos mínimos essenciais ao desempenho das suas funções em termos de TIC, incluindo sobre os riscos associados às TIC e à segurança.

- 2.7.** Adicionalmente, todos os membros do órgão de administração do Banco devem ser capazes de identificar impacto dos riscos associados às TIC e à segurança na estratégia e no modelo de negócio da instituição e possuírem níveis adequados de conhecimentos de TIC e segurança, para aferir se as decisões tomadas.

### ***Disponibilidade***

- 2.8.** Os órgãos de administração e fiscalização do Grupo devem ser compostos por um número suficiente de membros e por membros com disponibilidade suficiente para garantir a dedicação necessária ao desempenho das suas tarefas de administração e fiscalização, atendendo ao perfil estratégico e de risco do Grupo, à sua dimensão e complexidade da actividade.
- 2.9.** No que respeita aos membros executivos do Conselho de Administração, assume-se indispensável que estes disponham do tempo necessário para dedicar às funções de administração e representação do Grupo, devendo para o efeito ser tido em consideração o conjunto de cargos de administração e fiscalização exercidos em entidades terceiras. Adicionalmente, na aferição da disponibilidade necessária para o exercício do cargo são ponderados os pelouros a atribuir.
- 2.10.** Na avaliação da adequação dos membros não executivos do Conselho de Administração (existentes apenas na ARIF) e na avaliação colectiva do Órgão de Fiscalização em matéria de disponibilidade pretende assegurar-se que os membros indicados têm no seu conjunto a possibilidade de dispensar o tempo necessário ao exercício efectivo de funções no Grupo, pelo que também se assume como um factor determinante o conjunto de cargos de administração e fiscalização desempenhados em entidades terceiras.

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

### ***Diversidade***

- 2.11.** Na selecção e na avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, é activamente promovida a diversidade de personalidades, qualificações e competências técnicas e sectoriais necessárias para o exercício das funções dos dirigentes do Grupo.
- 2.12.** Embora encare positivamente a diversidade de valências profissionais, a diversidade geográfica e a diversidade geracional (a serem consideradas e enquadráveis atento o princípio da proporcionalidade, em particular no que respeita à consideração das características do Grupo, a sua dimensão e área de actuação geográfica), no âmbito da presente Política, o Grupo tem em consideração a diversidade de género, dando especial atenção ao género sub-representado no Grupo, nos termos da Política de Diversidade, detalhada no Ponto 8, *infra*.
- 2.13.** A diversidade de género nas funções dirigentes é encarada no Grupo como um aproveitamento mais eficaz dos recursos humanos e como contributo directo para o respeito pelo princípio da igualdade de oportunidade e para uma actuação socialmente responsável do Grupo.
- 2.14.** Não obstante o factor determinante para a selecção para o exercício de cargos de administração ou fiscalização no Grupo ser a adequação de cada um dos membros em matéria de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade, o Grupo assume o compromisso de aumento do género sub-representado nos seus órgãos de administração ou fiscalização, garantido, por um lado, que nas novas composições dos órgãos de administração e fiscalização o nível de representatividade não é diminuído e procurando, por outro lado, aumentar a nível de representação do género sub-representado.
- 2.15.** Para o efeito, o Grupo estabelece como um objectivo de longo prazo passar a ter nos órgãos sociais uma representatividade do género sub-representado de pelo menos 30%.

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

### **3. Aptidão individual dos membros dos órgãos de administração e fiscalização**

- 3.1.** Sem prejuízo da competência final da Assembleia Geral do Banco Invest, da ARIF e da Invest GA para a eleição dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, é aos Comités que compete a responsabilidade pela avaliação inicial dos novos membros, assim como a avaliação sucessiva, individual e colectiva, nos termos do artigo 30.º-A do RGICSF.
- 3.2.** Para além do preenchimento de um conjunto de requisitos, os membros do órgão de administração e fiscalização não podem encontrar-se em nenhuma das situações de incompatibilidades prevista na lei.

#### ***Idoneidade***

- 3.3.** Considera-se que um membro do órgão de administração ou de fiscalização 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 do Grupo.
- 3.4.** 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.
- 3.5.** A apreciação da idoneidade é efectuada com base em critérios de natureza objectiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções passadas do interessado como profissional, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

- 3.6.** Na análise inicial e sucessiva da idoneidade de um candidato ou membro do órgão de administração ou fiscalização 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.
- 3.7.** Na avaliação da idoneidade a que se referem os pontos anteriores, são atendidos, entre outros, os seguintes elementos:
- 3.7.1.** Registos criminais, contra-ordenacionais ou administrativos relevantes;
- 3.7.2.** Circunstâncias específicas, atenuantes, agravantes ou que de outra forma condicionem o juízo sobre o facto ou evento imputado ao avaliado; e
- 3.7.3.** Qualquer tipo de incidentes, ainda que de menor gravidade, mas que pelo contexto ou repetição possam suscitar fundadas dúvidas sobre a aptidão do avaliado.
- 3.8.** Na avaliação da idoneidade a que se referem os pontos anteriores são também atendidos:
- 3.8.1.** As circunstâncias e situações enunciadas nos n.ºs 3, 5 e 6 do artigo 30.º-D do RGICSF, segundo a redacção que estiver em vigor na data da avaliação, assim como de quaisquer outras normas análogas que, entretanto, venham substituir, alterar ou complementar as normas jurídicas aí constantes; e
- 3.8.2.** Os factores enunciados no Ponto 8 do Título III das Orientações.

### ***Competências, Qualificação Profissional e Experiência***

- 3.9.** Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Grupo devem possuir competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções,

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

adquiridas através de habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão do Grupo, bem como com os riscos associados à actividade por esta desenvolvida.

- 3.10.** Considera-se ter a experiência e as competências necessárias o membro do órgão de administração ou fiscalização 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 Grupo, os desafios que o Grupo enfrenta, a complexidade das operações de que o mesma é parte, os riscos a que está exposto, assim como a analisar criticamente as decisões tomadas.
- 3.11.** O membro do Órgão de Administração responsável pelo cumprimento do normativo, conforme definido no Aviso do Banco de Portugal nº 1/2022, deve possuir bons conhecimentos, competências e experiência relevante no que se refere à identificação e avaliação dos riscos de branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo, bem como das políticas, controlos e procedimentos em matéria de prevenção de branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo. Consequentemente deve ter uma boa compreensão da forma como o modelo de negócio do Grupo o expõe a tais riscos.
- 3.12.** Na avaliação das competências, qualificação profissional e experiência de um candidato ou de um membro do órgão de administração e fiscalização serão tidos em consideração, entre outros aspectos, os constantes do Ponto 6 do Título III das Orientações EBA/ESMA, bem como os previstos na Carta Circular, conforme aplicável.

### ***Independência e Impedimento***

- 3.13.** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização 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

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

circunstâncias a gestão prudente e são do Grupo, os seus interesses e a salvaguarda do sistema financeiro como critério determinante para a tomada de decisões. Todos os membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Grupo devem demonstrar a necessária independência de espírito no exercício das respectivas funções nos termos do Ponto 9 do Título III das Orientações EBA/ESMA.

- 3.14.** Na avaliação da independência dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Grupo são tidas em consideração, entre outros aspectos, as situações seguintes:
- a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido no Grupo ou em outras instituições financeiras;
  - b) Relações pessoais ou profissionais que o interessado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização do Grupo, da sua empresa-mãe ou das suas filiais;
  - c) Relações pessoais ou profissionais que o interessado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada no Grupo, na sua empresa-mãe ou nas suas filiais
- 3.15.** No preenchimento do Questionário a que faz referência o Ponto 4.5. desta Política, o candidato a membro do órgão de administração ou fiscalização deverá enunciar todos os factos que, com razoável probabilidade, possam constituir ou dar causa a um conflito entre os seus interesses e os interesses do Grupo.
- 3.16.** Na avaliação da independência de um candidato ou membro do órgão de administração ou de fiscalização deve ter-se em conta a eventual existência de conflitos de interesse que criem obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objectiva.
- 3.17.** Ao avaliar a existência de conflitos de interesses o Grupo deve identificar os conflitos de interesses reais ou potenciais, em conformidade com a política de conflitos de interesses e avaliar a sua relevância.

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

- 3.18.** O órgão de fiscalização do Grupo deverá ser composto por uma maioria de membros independentes. Sendo os membros do órgão de fiscalização considerados independentes por não estarem associado a qualquer grupo de interesses específicos no Grupo nem se encontrarem em alguma circunstância susceptível de afectar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de se verificar qualquer uma das situações a seguir indicadas:
- a) Ser titular, exercer funções de administração, ter vínculo contratual ou actuar em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social ou dos direitos de voto no Banco ou na ARIF (consoante aplicável), ou de idêntica percentagem em sociedade que sobre o mesmo exerça domínio.
  - b) Ter sido reeleito por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

### ***Disponibilidade***

- 3.19.** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem consagrar ao desempenho das suas funções a disponibilidade adequada ao cabal exercício das competências que lhes foram atribuídas, tomando em consideração a dimensão do Grupo, a complexidade da respectiva actividade e as suas características e organização.
- 3.20.** Nas situações em que os membros do órgão de administração e fiscalização do Grupo acumulem funções de administração ou fiscalização noutras entidades, ter-se-á de salvaguardar que de tal acumulação de cargos não resulta falta de disponibilidade para o exercício do cargo no Banco, na ARIF ou na Invest GA, designadamente em períodos que se verifique um aumento significativo da actividade. Para o efeito, ter-se-á de atender às circunstâncias concretas do caso. Por um lado, devem considerar-se as exigências particulares do cargo e a sua natureza, nomeadamente se em causa estão funções fiscalizadoras ou de administração, quais os pelouros a atribuir ao membro em causa e se exercerá funções de direcção no seio do próprio órgão. Por outro lado, deve atender-se à escala e complexidade da actividade do Grupo para

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

determinar as necessidades de dispêndio de tempo ao exercício do cargo no contexto do próprio Banco, da ARIF ou da Invest GA, consoante aplicável.

- 3.21.** Para efeitos de determinação da disponibilidade necessária e da sua efectiva existência assumem relevo os princípios contidos nos Pontos 4 e 5 do Título III das Orientações EBA/ESMA.

#### **4. Processo de selecção e avaliação dos órgãos de administração e de fiscalização**

##### ***Avaliação inicial da aptidão individual e selecção***

- 4.1.** A Assembleia Geral deverá remeter aos Comités competentes os possíveis candidatos a membros dos órgãos sociais para que estes procedam à sua avaliação inicial.
- 4.2.** A avaliação inicial da aptidão individual dos membros dos órgãos de administração e fiscalização (propostos nos termos do número anterior) deve preceder a sua efectiva selecção e apresentação à Assembleia Geral para eleição, ou a sua cooptação pelo próprio órgão.
- 4.3.** A inclusão de candidatos em listas a submeter a votação em Assembleia Geral, assim como a apresentação de candidatos para designação pelo órgão de administração ou fiscalização, será necessariamente precedida de um processo de avaliação inicial, que culmina com a elaboração e divulgação de um Relatório de Avaliação Inicial.
- 4.4.** A realização da avaliação inicial da aptidão dos membros do órgão de administração ou fiscalização e a elaboração e divulgação do respectivo Relatório de Avaliação Inicial compete aos Comités.
- 4.5.** Uma vez identificado um possível candidato a membro do órgão de administração ou fiscalização, os Comités competentes promovem a recolha da informação relevante à avaliação inicial da sua aptidão, que compreenderá o preenchimento do questionário anexo à Instrução 23/2018 do Banco de Portugal de 5 de Novembro de 2018 e que pretende proceder à recolha da

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

informação exigível, designadamente nos termos da referida Instrução (doravante, o "Questionário"). O preenchimento do Questionário pode ser realizado pelo próprio candidato ou pelos Comitês com base em informações recolhidas. Em qualquer caso a informação constante do Questionário deve sempre ser confirmada pelo candidato, que para o efeito se deve mostrar disponível para a prestação da colaboração necessária.

- 4.6.** O órgão de administração disponibilizará aos Comitês os recursos humanos, técnicos e financeiros que razoavelmente possam ser necessários para que o processo de selecção e avaliação do Grupo se desenvolva segundo os mais elevados padrões de qualidade, rigor, comparabilidade, transparência e conformidade com os *standards* nacionais e internacionais.
- 4.7.** O Relatório de Avaliação Inicial da aptidão, elaborado e apresentado pelos Comitês nos termos dos números anteriores, deve conter necessariamente, pelo menos, a análise autónoma e fundamentada dos seguintes elementos:
- 4.7.1.** Experiência;
  - 4.7.2.** Conhecimentos e competências;
  - 4.7.3.** Idoneidade, integridade e honestidade;
  - 4.7.4.** Independência;
  - 4.7.5.** Disponibilidade; e
  - 4.7.6.** Adequação do candidato – atendendo aos elementos descritos em 4.6.1 a 4.6.5 – para as funções que irá desempenhar no órgão de administração ou de fiscalização.
- 4.8.** A informação considerada relevante para a avaliação inicial da aptidão do candidato será necessariamente acompanhada de documentos comprovativos.
- 4.9.** Paralelamente ao procedimento de avaliação da adequação individual de cada um dos membros candidatos e conseqüente elaboração do Relatório de Avaliação Inicial, os Comitês devem proceder à apreciação colectiva do órgão

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

nos termos acima descritos, devendo conseqüentemente elaborar um Relatório de Avaliação Colectiva.

- 4.10.** Após a conclusão do Relatório de Avaliação Inicial, os Comitês, dão a conhecer os respectivos resultados ao accionista ou accionistas que tenham identificado e sugerido o candidato (através de comunicação às respectivas Assembleias Gerais), assim como aos órgãos de administração e fiscalização.
- 4.11.** Caso o Relatório de Avaliação Inicial conclua pela falta de adequação do candidato, os respectivos proponentes podem optar por retirar a candidatura ou sujeitá-la à apreciação do Banco de Portugal, nos termos da lei.
- 4.12.** Em qualquer caso, o candidato apenas pode ser proposto pelos accionistas ou pelo órgão de administração e fiscalização após a avaliação da respectiva adequação pelo Banco de Portugal, e a autorização por esta entidade para o exercício de funções, nos termos da lei.
- 4.13.** Caso o candidato seja incluído numa lista submetida à Assembleia Geral para aprovação, os Comitês apresentam o Relatório de Avaliação Inicial e o Relatório de Avaliação Colectiva ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral do Banco ou da ARIF, consoante aplicável, a quem compete disponibilizá-los aos accionistas, no âmbito das informações preparatórias da assembleia, assim como informar os accionistas dos requisitos de adequação das pessoas a eleger, constantes da presente Política de Selecção e Avaliação.

***Avaliação sucessiva da aptidão individual***

- 4.14.** A avaliação sucessiva da aptidão individual dos membros dos órgãos de administração e fiscalização é da competência dos Comitês e terá lugar sempre que novos factos ou eventos determinem a necessidade de uma reavaliação da aptidão, designadamente nos casos previstos no Parágrafo 26 das Orientações. Esta necessidade pode advir de novos factos que tenham chegado ao conhecimento do órgão de administração ou do órgão de fiscalização.

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

**4.15.** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização têm o dever de comunicar imediatamente ao Órgão de Administração do Banco, da ARIF ou da Invest GA, consoante aplicável, dando ainda conhecimento aos Comitês, qualquer facto superveniente à sua designação que altere o conteúdo das declarações subjacentes ao Questionário referido no Ponto 4.5., ou que altere ou possa alterar – segundo uma apreciação razoável – a avaliação da sua aptidão individual, idoneidade, experiência, competência e conhecimentos, disponibilidade ou adequação às funções atribuídas.

**4.16.** A avaliação sucessiva da aptidão colectiva dos órgãos de administração e fiscalização é também da competência dos Comitês.

**4.17.** Como resultado da avaliação referida nos Pontos 4.13 a 4.15, os Comitês elaboram um Relatório de Avaliação Sucessiva, tendo por objecto a aptidão colectiva dos órgãos de administração e fiscalização e individual dos seus membros, do qual deve constar, pelo menos, uma análise fundamentada dos seguintes pontos:

***I. Avaliação sucessiva individual***

**4.17.1.** Verificação dos elementos constantes do Relatório de Avaliação Individual a que se refere o Ponto 4.6;

**4.17.2.** Descrição das alterações entretanto ocorridas, em relação aos elementos constantes do Relatório de Avaliação Individual a que se refere o Ponto 4.6;

**4.17.3.** Adequação do tempo dedicado em termos individuais ao desempenho das funções; e

**4.17.4.** Cumprimento de eventuais objectivos de aprendizagem que tenham sido identificados pelos Comitês ou pelas entidades reguladoras.

***II. Avaliação sucessiva colectiva***

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

- 4.17.5.** Estrutura, dimensão, composição e desempenho do órgão de administração;
- 4.17.6.** Adequação do tempo dedicado em termos agregados ao desempenho das funções;
- 4.17.7.** Cumprimento dos objectivos relativos à diversidade, descritos em mais detalhe no Ponto 8;
- 4.17.8.** Adequação das competências, dos conhecimentos e da experiência, em termos agregados, tendo em conta a actividade do Banco ou da ARIF, consoante aplicável;
- 4.17.9.** Cumprimento de eventuais objectivos de aprendizagem que tenham sido identificados pelos Comités ou pelas entidades reguladoras; e
- 4.17.10.** Recomendação de eventuais alterações.
- 4.18.** Caso os Comités concluíam pela não adequação individual de um dos seus membros dos órgãos sociais ou pela não adequação do próprio órgão social, deve tal facto ser comunicado imediatamente ao Banco de Portugal, juntamente com as medidas propostas adoptar ou adoptadas pelo Grupo para resolver a situação.
- 5. Aptidão individual dos titulares de funções essenciais**
- 5.1.** Aos titulares de funções essenciais aplicam-se, com as devidas adaptações, os requisitos de idoneidade, competência, qualificação profissional, experiência e disponibilidade enunciados no Ponto 3.

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

## **6. Processo de selecção e avaliação dos titulares de funções essenciais**

### ***Avaliação inicial da aptidão individual e selecção***

- 6.1.** A avaliação inicial da aptidão individual dos titulares de funções essenciais deve preceder a sua contratação e/ou nomeação.
- 6.2.** O órgão de administração identificará os possíveis candidatos a titulares de funções essenciais.
- 6.3.** Uma vez identificado um possível candidato a titular de funções essenciais, os Comités promovem a recolha da informação relevante à avaliação inicial da sua aptidão, que no mínimo compreenderá os elementos referidos no Questionário referido em 4.5.. O preenchimento do Questionário pode ser realizado pelo próprio candidato ou pelos Comités com base em informações recolhidas. Em qualquer caso a informação constante do questionário deve sempre ser confirmada pelo candidato, que para o efeito se deve mostrar disponível para a prestação da colaboração necessária.
- 6.4.** A informação considerada relevante para a avaliação inicial da aptidão do candidato será necessariamente, sempre que aplicável, acompanhada de documentos comprovativos.
- 6.5.** Ao Relatório de Avaliação Inicial da aptidão de titulares de funções essenciais, a elaborar e apresentar ao órgão de administração e fiscalização pelos Comités, aplica-se o disposto no Ponto 4.2., com as devidas adaptações.
- 6.6.** Caso o órgão de administração pretenda contratar um candidato a titular de funções essenciais que não tenha sido considerado apto pelos Comités, a decisão de contratação assim como a respectiva fundamentação devem constar de acta desse órgão.
- 6.7.** A fundamentação a que se refere o Ponto 6.6. deve analisar de forma autónoma, pelo menos, os motivos considerados relevantes pelos Comités no Relatório de Avaliação para o juízo de falta de aptidão.

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

- 6.8.** Caso se trate do responsável pela Função de Gestão de Riscos, será ainda recolhido o parecer prévio da Comissão de Riscos, que será partilhado com os Comités.

***Avaliação sucessiva da aptidão dos titulares de funções essenciais***

- 6.9.** A avaliação sucessiva da aptidão dos titulares de funções essenciais é da competência dos Comités e processa-se nos termos previstos para a avaliação sucessiva da aptidão individual dos membros do órgão de administração e fiscalização, com as devidas adaptações. No entanto, caso se trate do responsável pela Função de Gestão de Riscos, será ainda recolhido o parecer da Comissão de Riscos, que será partilhado com os Comités.

**7. Formação dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos colaboradores relevantes**

- 7.1.** Sempre que os Comités ou as entidades reguladoras indiquem como necessário, o Grupo consagra os recursos e o tempo necessário a assegurar a aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências necessária ao cabal desempenho das funções atribuídas aos órgãos de administração e fiscalização e aos titulares de funções essenciais.
- 7.2.** Os membros dos órgãos sociais e os colaboradores relevantes do Grupo podem propor aos Comités e ao Órgão de Administração a frequência de acções de formação que considerem úteis ou necessárias para o desempenho das suas funções.
- 7.3.** Caso sejam identificadas necessidades específicas em matéria de aprendizagem (atendendo à necessidade individual do dirigente em questão, às necessidades do Grupo, e às tendências de inovação na área financeira), tais necessidades deverão ser identificadas pelos Comités no Relatório a que se refere o Ponto 4.14.

Durante os processos de avaliação sucessiva dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais é avaliado o cumprimento

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

das necessidades de formação e 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 órgão de administração ou fiscalização/ titular de funções essenciais.

- 7.4.** O Banco deverá promover formação adequada sobre os riscos associados à TIC e à segurança, nomeadamente sobre a segurança da informação.

## **8. Política de diversidade**

### ***Diversidade nas funções dirigentes***

- 8.1.** No que se refere à composição dos órgãos de administração e fiscalização e, bem assim, no que concerne aos titulares de funções essenciais, o Grupo procurará promover uma relação de equilíbrio no que se refere ao género dos respectivos membros de modo a que exista sempre, pelo menos, a representação de ambos os géneros nos órgãos colegais.
- 8.2.** Na sequência do referido supra, na elaboração das listas de candidatura aos órgãos de administração e fiscalização e de titulares de funções essenciais, o Grupo procurará adoptar as seguintes medidas:
- 8.2.1** Em igualdade de circunstâncias, nos processos de recrutamento, procurar considerar candidatos de ambos os géneros; e
- 8.2.2** Sem prejuízo da legislação aplicável, privilegiar, em igualdade de circunstâncias, o recrutamento ou designação de pessoas pertencentes ao género sub-representado.

### ***Meritocracia***

- 8.3.** A política remuneratória dos trabalhadores do Banco Invest encontra-se enformada por um princípio de reconhecimento do mérito e da responsabilidade associada a cada função, sendo vedada qualquer

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

discriminação remuneratória e de progressão de carreira, nomeadamente com base no género.

### ***Não discriminação***

- 8.4.** Por forma a apoiar uma composição diversa dos órgãos sociais, o Grupo dispõe de políticas (Código de Conduta e Ética) que garantem que não existe discriminação com base em orientação sexual, género, raça, idade, estado civil, ascendência, situação socioeconómico, património genético, nacionalidade, convicções políticas, ideológicas ou religiosas ou filiação partidária ou sindical.

## **9. Prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses**

- 9.1.** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização e os titulares de funções essenciais procederão sempre de modo a prevenir a ocorrência de conflitos de interesse, devendo em qualquer caso privilegiar os interesses do Grupo, dos seus stakeholders e a salvaguarda do sistema financeiro em relação a quaisquer outros interesses próprios ou de terceiros.
- 9.2.** Na sequência do exposto supra, considera-se para este efeito, que, nomeadamente, existe conflito de interesses sempre que os referidos membros tenham interesses privados ou pessoais que possam influenciar o desempenho objectivo e imparcial das respectivas funções. Por interesses privados ou pessoais de um membro dos órgãos de administração ou de fiscalização entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus ascendentes e/ou para os seus descendentes, ou outras pessoas ou entidades relacionadas, que objectivamente considerada se assuma como contraditória aos interesses do Grupo, de tal modo que a realização de um interesse impede a plena realização do outro.
- 9.3.** Os membros indicados abster-se-ão de participar (quer na tomada de decisões, quer em funções de representação do Grupo) em transacções de qualquer tipo nas quais coexista ou concorra algum tipo de interesse próprio ou de alguma pessoa a eles associada.

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

**9.4.** Aquando da identificação de uma situação originadora de conflitos de interesse, o respectivo membro do órgão de administração ou titular de funções essenciais, deve dar prontamente conhecimento ao órgão de administração e ao órgão de fiscalização.

**9.5.** No caso do conflito de interesses se verificar relativamente a um membro do órgão de fiscalização, o membro afectado deve prontamente comunicar o facto ao próprio órgão.

## **10. Revisão da Política de selecção e avaliação**

**10.1.** Os Comités procederão com periodicidade anual à revisão da presente Política de Selecção e Avaliação, submetendo aos órgãos envolvidos, recomendações para o respectivo aperfeiçoamento quando do seu procedimento de revisão resulte tal necessidade.

**10.2.** Após receber o Relatório elaborado e apresentado pelos Comités onde conste a revisão da presente Política de Selecção e Avaliação referida no número anterior, os órgãos de administração e fiscalização aprovarão as recomendações feitas pelos Comités, ou apresentarão fundamentação para a sua recusa, identificando soluções alternativas, caso tenham sido detectadas fragilidades, ou desactualização da Política, em relação à lei aplicável, ou às recomendações da EBA, do Banco de Portugal ou da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários ('CMVM').

**10.3.** O órgão de administração deve submeter à Assembleia Geral da Sociedade, para aprovação final, com periodicidade anual, as recomendações fundamentadas para o aperfeiçoamento da presente Política de Selecção e Avaliação.

## **11. Sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais**

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

O Grupo, por forma a assegurar que está preparado para garantir a continuidade da gestão, sempre que os membros do seu órgão de administração ou os titulares de funções essenciais cessem as suas funções ou deixem, por qualquer razão, de exercer essas funções no Grupo, define na presente política a metodologia a aplicar para efeitos de sucessão dos mesmos.

### **11.1. Processo de sucessão**

A selecção e avaliação de potenciais sucessores pode ser feita através de processo interno, externo ou ambos.

Independentemente do processo adoptado, a competência para a gestão do plano de sucessão é do Órgão de Administração, que poderá recorrer ou não à lista de potenciais candidatos à sucessão que se encontre em vigor, sendo para o efeito assessorado pelos Comités.

Tratando-se de um processo interno, nos termos do qual são identificados colaboradores com elevado potencial que possam no futuro eventualmente ser nomeados para cargos nos órgãos sociais ou para titulares de funções essenciais, o Órgão de Administração será assessorado pelo Departamento de Recursos Humanos a quem incumbe apoiar tal órgão na identificação e avaliação de tais colaboradores. Para o efeito, dever-se-á atender aos processos anuais de avaliação de desempenho.

Sem prejuízo do supra exposto, o Órgão de Administração pode decidir recorrer a serviços de entidades externas especializadas para o assessorar no processo de selecção e avaliação de potenciais sucessores.

O processo de sucessão deve começar pela identificação do perfil para cada um dos papéis nos órgãos sociais do Grupo ou no exercício de funções essenciais, identificando-se:

- (i) as funções (designadamente as principais responsabilidades e interacções);
- (ii) as habilitações;

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

- (iii) a experiência profissional relevante;
- (iv) competências de gestão específicas ou aptidões específicas atendendo ao papel organizacional do cargo, e
- (v) a disponibilidade.

Para o efeito, o Órgão de Administração do Banco ou da ARIF, consoante aplicável, elaborará os perfis com o apoio dos Comités.

Encontrando-se definidos os perfis e tendo-se identificado os candidatos que preenchem tais critérios, os mesmos serão avaliados pelos Comités nos termos dos pontos anteriores da presente política, sendo a sua nomeação efectuada nos termos do quadro jurídico aplicável.

A proposta de sucessão não limita nem pode prejudicar a competência de decisão atribuída aos accionistas em matéria de designação dos membros dos órgãos sociais. Assim, no caso de os accionistas entenderem não seguir a recomendação do Órgão de Administração, total ou parcialmente, seguir-se-á um novo processo de identificação, avaliação e recomendação de membros para os órgãos sociais em apreço.

## **11.2. Lista de possíveis candidatos**

Tendo em consideração o exposto no ponto anterior, o Grupo identifica, numa lista, os colaboradores com elevado potencial e potenciais candidatos externos pré-seleccionados para assumir funções como potenciais membros dos órgãos de administração e fiscalização.

Todo o processo de selecção, avaliação e inclusão dos potenciais candidatos deve ser revisto e actualizado pelo menos uma vez por ano, preferencialmente durante o terceiro trimestre de cada ano e sempre que se justifique.

## **12. Aprovação, e revisão da Política**

### **12.1. Aprovação**

<b>POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS</b>	
PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202503	Mar.2025

A presente Política foi objecto de parecer prévio favorável do Órgão de Fiscalização do Banco em 24 de Fevereiro de 2025, aprovada pelo Comité de Nomeações do Banco a 14 de Fevereiro de 2025, aprovada pelo Órgão de Administração do Banco em 27 de Fevereiro de 2025 e aprovada pela Assembleia Geral do Banco em 06 de Março de 2025. No que respeita à ARIF, o Conselho Fiscal deu parecer favorável em 24 de Fevereiro de 2025, o Conselho de Administração aprovou em 28 de Fevereiro de 2025, a Comissão de Remunerações da ARIF a 05 de Março de 2025 e a Assembleia Geral aprovou em 06 de Março de 2025. Relativamente à Invest GA, o órgão de fiscalização deu parecer favorável em 14 de Março de 2025, o órgão de administração aprovou em 11 de Fevereiro de 2025, foi aprovada pela Comissão de Remunerações em 12 de Março de 2025 e pela Assembleia Geral em 17 de Março de 2025, entrando em vigor nesta data. Posteriores alterações deverão ser aprovadas por deliberação destes órgãos.

### **13. Interpretação**

- 13.1.** 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.