

**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.

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024


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").


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

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,

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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.


	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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**

ANEXO

Anexo I - Questionário para avaliação dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais da Alves Ribeiro - Investimentos Financeiros, SGPS, SA, do Banco Invest, S.A. e da Invest Gestão de Activos, SGOIC, S.A. ("GRUPO")


	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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.

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024


- 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.

Disponibilidade

- 2.6. Os órgãos de administração e fiscalização do Grupo devem ser compostos por um número suficiente de membros e por membros com disponibilidade


	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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.

- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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.

Diversidade

- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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*.

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024


- 2.11.** 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.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** 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%.

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

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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.
- 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

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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, 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 mesmo 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

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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.

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 circunstâncias a gestão prudente e sã 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;

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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 4.4. 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.

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


	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

- 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 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


	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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 Comitês.
- 4.5.** Uma vez identificado um possível candidato a membro do órgão de administração ou fiscalização, os Comitês competentes promovem a recolha da informação relevante à avaliação inicial da sua aptidão, que no mínimo compreenderá os elementos referidos no questionário que consta como Anexo 1 e que pretende proceder à recolha da informação exigível, designadamente nos termos da Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018 (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;

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

- 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 Comités devem proceder à apreciação colectiva do órgão nos termos acima descritos, devendo conseqüentemente elaborar um Relatório de Avaliação Colectiva.
- 4.10.** Após a conclusão do Relatório de Avaliação Inicial, os Comités, 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 Comités apresentam o Relatório de Avaliação Inicial e o Relatório de Avaliação Colectiva ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral


	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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 Comités 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.
- 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 Comités, qualquer facto superveniente à sua designação que altere o conteúdo das declarações subjacentes ao Questionário referido no Ponto 4.4., 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 Comités.
- 4.17.** Como resultado da avaliação referida nos Pontos 4.13 a 4.15, os Comités 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

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

- 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 Comités ou pelas entidades reguladoras.

II. *Avaliação sucessiva colectiva*

- 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 concluem 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,

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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.

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 que consta como Anexo 1. 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.

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024


- 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 Comitês, 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 Comitês, 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 Comitês no Relatório de Avaliação para o juízo de falta de aptidão.
- 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 Comitês.

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 Comitês 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 Comitês.

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

- 7.1.** Sempre que os Comitês 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.

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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 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.


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

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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 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


	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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.
- 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 Comitês 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 Comitês 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 Comitês, 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').

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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

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.

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

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;
- (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.

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFBE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024


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, entrada em vigor e alterações

12.1. A presente Política foi objecto de parecer prévio favorável do Órgão de Fiscalização do Banco em 25 de Julho de 2024, aprovada pelo Comité de Nomeações do Banco a 22 de Julho de 2024, aprovada pelo Órgão de Administração do Banco em 25 de Julho de 2024 e aprovada pela Assembleia Geral do Banco em 03 de Setembro de 2024. No que respeita à ARIF, o Conselho Fiscal deu parecer favorável em 29 de Julho de 2024, o Conselho de Administração aprovou em 30 de Julho de 2024, a Comissão de Remunerações da ARIF a 02 de Setembro de 2024 e a Assembleia Geral aprovou em 03 de Setembro de 2024. Relativamente à Invest, o órgão de fiscalização deu parecer favorável em 29 de Julho de 2024, o órgão de administração aprovou em 25 de Julho de 2024, foi aprovada pela Comissão de Remunerações em 02 de Setembro de 2024 e pela Assembleia Geral em 03 de Setembro de 2024, 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.

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

Anexo I


Questionário para avaliação dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais da Alves Ribeiro - Investimentos Financeiros, SGPS, SA, do Banco Invest, S.A. e da Invest Gestão de Activos, SGOIC, S.A. ("Grupo")

1. ENQUADRAMENTO DO PEDIDO

Nome Completo:			
Avaliação Inicial		Avaliação sucessiva	


2. INFORMAÇÃO PESSOAL

Nome Profissional:	
Data de Nascimento:	Freguesia:
Concelho:	País:
Nacionalidade:	Documento de Identificação:
Residência Pessoal:	
Telefone:	E-mail:

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

3. SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Actividade que vai exercer:	Órgão de administração	Funções executivas	
		Funções não executivas	
		Funções de fiscalização	
	Titular de funções essenciais:		
Data prevista de nomeação:			
Duração prevista do mandato:	Pelouro:		
Relações entre a ARIF/ o Banco Invest e outras entidades onde exerce funções:			

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

Actividades profissionais que vai exercer em acumulação com a actividade em apreciação, em entidades que não estejam incluídas no mesmo perímetro de supervisão em base consolidada do Banco Invest e/ou nas quais o Banco Invest não detenha uma participação qualificada.				
I				
Entidade:		Ramo de Actividade:		
Cargo:		Data de nomeação:		
Duração do mandato:		Pelouro:		
Funções Executivas?	Sim		Não	
Gestão Corrente?	Sim		Não	
Relação entre esta entidade e outras onde exerce funções:				




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

PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407


Jul.2024

II

Entidade:	Ramo de Actividade:			
Cargo:	Data de nomeação:			
Duração do mandato:	Pelouro:			
Funções Executivas?	Sim		Não	
Gestão Corrente?	Sim		Não	
Relação entre esta entidade e outras onde exerce funções:				

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

III				
Entidade:		Ramo de Actividade:		
Cargo:		Data de nomeação:		
Duração do mandato:		Pelouro:		
Funções Executivas?	Sim		Não	
Gestão Corrente?	Sim		Não	
Relação entre esta entidade e outras onde exerce funções:				

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024


IV				
Entidade:	Ramo de Actividade:			
Cargo:	Data de nomeação:			
Duração do mandato:	Pelouro:			
Funções Executivas?	Sim		Não	
Gestão Corrente?	Sim		Não	
Relação entre esta entidade e outras onde exerce funções:				

Actividades profissionais que exerce ou vai exercer em acumulação com a actividade em apreciação, em entidades que estejam incluídas no mesmo perímetro de supervisão em base consolidada do Banco Invest e/ou nas quais o Banco Invest detenha uma participação qualificada.

IA


Entidade	Função

Fundamentação das razões pelas quais considera que manterá disponibilidade adequada ao cargo em apreço, tendo em conta a acumulação de funções descrita nos quadros anteriores:

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

4. QUALIFICAÇÃO ACADÉMICA

Alteração de dados anteriormente apresentados?	Sim			Não	
Habilitações académicas					
Formação/Curso	Instituição de ensino/formação	Principais áreas de conhecimento	Ano de obtenção		


	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

5. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Experiência profissional desempenhada nos últimos 10 anos relevante para a função		
I		
Entidade	Ramo de actividade	
	Volume médio anual de negócios	
	Número de trabalhadores	
Funções	Cargo	
	Áreas funcionais pelas quais assumiu responsabilidade	
	Número de colaboradores sob direcção	
	Principais projectos em que esteve envolvido	
Período de Exercício de funções		

II		
Entidade	Ramo de actividade	
	Volume médio anual de negócios	
	Número de trabalhadores	
Funções	Cargo	
	Áreas funcionais pelas quais assumiu responsabilidade	
	Número de colaboradores sob direcção	
	Principais projectos em que esteve envolvido	
Período de Exercício de funções		

III		
Entidade	Ramo de actividade	
	Volume médio anual de negócios	
	Número de trabalhadores	
Funções	Cargo	
	Áreas funcionais pelas quais assumiu responsabilidade	
	Número de colaboradores sob direcção	
	Principais projectos em que esteve envolvido	
Período de Exercício de funções		

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS		
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407		Jul.2024


6. IDONEIDADE

Alteração de dados anteriormente apresentados?	Sim		Não	
Alguma vez foi condenado, em Portugal ou no estrangeiro, em processo crime?	Sim		Não	
Corre termos em algum tribunal, em Portugal ou no estrangeiro, processo crime contra si?	Sim		Não	
Alguma vez foi condenado, em Portugal ou no estrangeiro, em processo de contra-ordenação por factos relacionados com o exercício das suas actividades profissionais na área financeira?	Sim		Não	
Corre ou correu alguma investigação relevante, e/ou foi-lhe aplicada medida coerciva ou imposta alguma sanção administrativa, em relação ao incumprimento das disposições que regem a actividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora, ou da legislação relativa aos mercados de valores mobiliários, aos valores mobiliários ou meios de pagamento, ou qualquer legislação relativa aos serviços financeiros?	Sim		Não	
Corre ou correu alguma investigação relevante, e/ou foi-lhe aplicada alguma medida coerciva por qualquer entidade reguladora ou profissional devido a incumprimento das disposições pertinentes?	Sim		Não	


<p>Alguma vez foi destituído compulsoriamente das suas funções em instituição de crédito ou entidade análoga, por decisão de uma autoridade de supervisão nacional ou estrangeira, análoga ao Banco de Portugal?</p>	<p align="center">Sim</p>		<p align="center">Não</p>	
<p>Corre termos junto de alguma autoridade administrativa, em Portugal ou no estrangeiro, processo de contra-ordenação por factos relacionados com o exercício das suas actividades profissionais na área financeira?</p>	<p align="center">Sim</p>		<p align="center">Não</p>	
<p>Alguma vez foi arguido em processo de contra-ordenação intentado pelo Banco de Portugal, pelo Instituto de Seguros de Portugal, pela Comissão do Mercado dos Valores Mobiliários ou por entidade de supervisão nacional ou estrangeira análoga ao Banco de Portugal?</p>	<p align="center">Sim</p>		<p align="center">Não</p>	
<p>Alguma vez uma sociedade por si dominada ou em que exercesse funções de administração ou fiscalização foi arguida em processo de contra-ordenação intentado pelo Banco de Portugal, pela Comissão do Mercado dos Valores Mobiliários ou por entidade de supervisão nacional ou estrangeira análoga ao Banco de Portugal?</p>	<p align="center">Sim</p>		<p align="center">Não</p>	
<p>Alguma vez uma sociedade por si dominada ou em que exercesse funções de administração ou fiscalização foi condenada, em Portugal ou no estrangeiro, pela prática de infracções às regras legais ou regulamentares que regem a actividade das instituições de crédito, sociedades financeiras ou outras instituições sujeitas à supervisão do Banco de Portugal, bem como das instituições financeiras, empresas de seguros ou resseguros ou sociedades gestoras de fundos de pensões, ou ainda a actividade seguradora, a mediação de seguros ou resseguros ou o mercado de valores mobiliários?</p>	<p align="center">Sim</p>		<p align="center">Não</p>	

Alguma vez foi declarado insolvente, em Portugal ou no estrangeiro?	Sim		Não	
Alguma vez foi declarada a insolvência, em Portugal ou no estrangeiro, de uma empresa por si dominada ou de que tenha sido membro do órgão de administração, de direito ou de facto, ou de fiscalização?	Sim		Não	
Alguma vez foi parte, em Portugal ou no estrangeiro, como devedor, em processo especial de revitalização ou em processo de natureza análoga?	Sim		Não	
Alguma vez uma empresa por si dominada ou de que tenha sido membro do órgão de administração, de direito ou de facto, ou de fiscalização, foi parte, em Portugal ou no estrangeiro, como devedor, em processo especial de revitalização ou em processo de natureza análoga?	Sim		Não	
Corre termos, em Portugal ou no estrangeiro, algum processo de insolvência contra si?	Sim		Não	
Corre termos, em Portugal ou no estrangeiro, algum processo de insolvência em relação a empresas por si dominadas ou anteriormente dominadas, ou em que exerça ou tenha exercido funções de membro do órgão de administração, de direito ou de facto, ou de fiscalização?	Sim		Não	
Corre termos, em Portugal ou no estrangeiro, algum processo especial de revitalização ou processo de natureza análoga em relação a empresas por si dominadas ou anteriormente dominadas, ou em que exerça ou tenha exercido funções de membro do órgão de administração, de direito ou de facto, ou de fiscalização?	Sim		Não	

Alguma vez foi sancionado em processo disciplinar, em Portugal ou no estrangeiro?	Sim		Não	
Alguma vez lhe foi aplicada sanção por violação de regras de conduta aplicáveis ao exercício de actividade profissional?	Sim		Não	
Alguma vez lhe foi recusado, em Portugal ou no estrangeiro, pelas autoridades de supervisão competentes, o registo necessário para o exercício de funções em instituição de crédito, sociedade financeira ou equivalente, instituição financeira, empresa de seguros ou resseguros, mediador de seguros ou sociedade gestora de fundos de pensões, ou entidade de natureza análoga?	Sim		Não	
Alguma vez, em Portugal ou no estrangeiro, foi declarada a oposição das autoridades competentes em relação à aquisição ou manutenção de uma participação qualificada em instituição de crédito, sociedade financeira ou equivalente, instituição financeira, empresa de seguros ou resseguros, mediador de seguros ou sociedade gestora de fundos de pensões, ou entidade de natureza análoga?	Sim		Não	
Alguma vez foi – em Portugal ou no estrangeiro - recusado, revogado, cancelado ou cessado o registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma actividade comercial, empresarial ou profissional, por autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas ou foi destituído – em Portugal ou no estrangeiro – do exercício de um cargo por entidade pública?	Sim		Não	
Alguma vez foi proibido, por autoridade judicial, autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas – em Portugal ou no estrangeiro – de agir na qualidade de	Sim		Não	


	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS		
	PSAAMOAFFE_BI_ARIF_IGA_202407		Jul.2024

administrador ou gerente de uma sociedade civil ou comercial ou de nela desempenhar funções?				
Foi alguma vez mencionado ou incluído na Central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, em Portugal ou no estrangeiro, por parte de autoridade competente para o efeito?	Sim		Não	

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS		
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407		Jul.2024

7. INDEPENDÊNCIA E INCOMPATIBILIDADES – MEMBROS DO ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO

Beneficia ou beneficiou de vantagens patrimoniais do Banco Invest?	Sim		Não	
É membro dos órgãos de administração de sociedade que se encontre em relação de domínio ou de grupo com o Banco Invest?	Sim		Não	
Agora ou nos últimos dois anos prestou serviços ou estabeleceu uma relação comercial significativa com o Banco Invest, de modo directo ou indirecto, ou com sociedade que se encontre em relação de domínio ou de grupo com o Banco Invest?	Sim		Não	
Exerce funções em empresa concorrente do Banco Invest ou actua em representação ou por conta ou está por qualquer outra forma vinculado a interesses de empresa concorrente do Banco Invest?	Sim		Não	
É cônjuge, parente ou afim em linha recta ou em linha colateral, até ao terceiro grau, inclusive, na linha colateral, das pessoas indicadas nas alíneas a), b), c), d) e f) do artigo 414.º-A/1, do CSC?	Sim		Não	
É cônjuge das pessoas enunciadas na alínea e) do artigo 414.º-A/1 do CSC?	Sim		Não	
É titular ou actua em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital da instituição financeira?	Sim		Não	
Está associado a algum grupo de interesses específicos na sociedade?	Sim		Não	
Já foi reeleito por mais de dois mandatos para os órgãos da instituição financeira?	Sim		Não	

	POLÍTICA DE SELECÇÃO, AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO E SUCESSÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	
	PSAAMOAFPE_BI_ARIF_IGA_202407	Jul.2024

Exerce funções de administração ou fiscalização em cinco ou mais sociedades?	Sim		Não	

O/A abaixo assinado(a) declara, sob compromisso de honra, que as informações acima prestadas correspondem à verdade e são completas, não tendo omitido quaisquer factos que possam ser relevantes para a avaliação da sua adequação.

E compromete-se ainda a comunicar ao Banco Invest, no prazo de oito dias a contar da sua verificação, todos os fatos susceptíveis de modificar alguma das respostas dadas ao presente questionário.

Data:

Assinatura: