

Governo da Sociedade
Política de Seleção e de Avaliação da adequação dos
membros dos órgãos de administração e de fiscalização e
dos titulares de funções essenciais do Bison Bank S.A.

Company Governance
Selection and Assessment Policy for the Suitability of
Management and Supervisory Body members and of key
function holders in Bison Bank S.A.

Versão Portuguesa
[Clique Aqui](#)

Política de Seleção e de Avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos titulares de funções essenciais do Bison Bank S.A.

English Version
[Click Here](#)

Selection and Assessment Policy for the Suitability of Management and Supervisory Body members and of key function holders in Bison Bank S.A.

**POLÍTICA DE SELEÇÃO E DE AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE
ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS
DO BISON BANK S.A. (“BISON BANK”, “BANCO” OU “SOCIEDADE”)**

INTRODUÇÃO

A presente Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos titulares de Funções Essenciais do Banco (“Política”) destina-se a dar cumprimento ao disposto nos artigos 30.º-A a 33.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”), na Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, no Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020 e a assegurar que o Bison Bank adota os mais elevados padrões nacionais e internacionais de governo e organização internos aplicáveis às instituições de crédito.

A presente Política tem ainda em consideração as recomendações em matéria de sistemas, processos e mecanismos de governo interno decorrentes das Orientações conjuntas da *European Banking Authority* (“EBA”) e da *European Securities and Markets Authority* (“ESMA”) sobre avaliação de adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais emitidas com a ref.ª número EBA/GL/2021/06, bem como as Orientações da EBA sobre governo interno, emitidas com a ref.ª número EBA/GL/2021/05.

Neste enquadramento e para efeitos da presente Política importa realçar, conforme enfatizado no prefácio do Aviso do Banco de Portugal n.º 03/2020, que *“a escolha e a avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização (individual e coletivamente), e dos titulares de funções essenciais, devem ser iniciadas de forma atempada e assentar numa identificação sustentada das necessidades concretas da entidade supervisionada, atendendo às suas características e circunstâncias específicas. Essas mesmas necessidades devem estar subjacentes à decisão quanto ao número de membros dos órgãos de administração e de fiscalização e à criação de comités de apoio a estes órgãos”*.

De acordo o disposto nas orientações da EBA (EBA/GL/2021/06), sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e fiscalização, as instituições devem ter em conta a sua dimensão, a sua organização interna, e a natureza, a escala e a complexidade das suas atividades. Deverá, contudo, ser ainda tido em conta que a dimensão ou a importância sistémica do Banco pode não ser, por si só, indicativa do grau de exposição desta instituição a riscos.

Em termos de governação, a Sociedade está estatutariamente estruturada de acordo com o Modelo Anglo-Saxónico, com uma Comissão de Auditoria integrada no Conselho de Administração, em conformidade com o previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 278.º do Código das Sociedades Comerciais (“CSC”), sendo constituída pelos seguintes órgãos sociais: a Assembleia Geral, o Conselho de Administração, a Comissão de Auditoria e um Revisor Oficial de Contas, após autorização prévia pelo Banco de Portugal em fevereiro de 2022.

Este modelo de governo foi implementado em 7 julho de 2022 com a eleição de administradores, incluindo os que integram a Comissão de Auditoria, após autorização prévia do Banco de Portugal para o exercício dos cargos comunicada no dia anterior

Na senda da alteração do modelo de governação, e com vista a dar adequado enquadramento aos requisitos de organização e exercício exigíveis às instituições de crédito, no âmbito do RGICSF, encontra-se constituído um Comité de *Governance*, especializado com competência específica em matéria de nomeações e remunerações, denominado Comité de Nomeação e Remuneração (“CNR”).

O CNR tem como missão aconselhar e apoiar o Conselho de Administração e a Assembleia Geral quanto a matérias de nomeações, avaliações e remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, e titulares de funções essenciais do Banco, nos quais se incluem nomeadamente os responsáveis pelas funções de Risco, Auditoria e Compliance.

O CNR tem igualmente como missão promover a aplicação e revisão da presente Política e assegurar a sua plena eficácia.

Sem prejuízo das competências atribuídas ao CNR, compete ainda ao órgão de fiscalização fiscalizar a aplicação da presente Política e avaliar a sua plena eficácia, bem como o desempenho do CNR no âmbito de execução da mesma.

No caso do CNR não dispor de membros suficientes para assegurar o seu regular funcionamento, as suas competências serão asseguradas pelo órgão de fiscalização da Sociedade.

FUNDAMENTAÇÃO

As instituições de crédito devem dispor de «*dispositivos de governo sólidos, que incluam uma estrutura organizativa clara, com linhas de responsabilidade bem definidas, transparentes e coerentes, processos eficazes para identificar, gerir, controlar e comunicar os riscos a que estão ou podem vir a estar expostas, mecanismos adequados de controlo interno, incluindo procedimentos administrativos e contabilísticos sólidos, e políticas e práticas de remuneração consentâneas com uma gestão sólida e eficaz do risco e que promovam esse tipo de gestão*» (n.º 1 do artigo 74.º da Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, com as alterações produzidas, entre outras, pela Diretiva 2019/878/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de maio de 2019, mais conhecida por “CRD V”, e artigo 14.º, n.º 1 do RGICSF).

Neste contexto, é aos órgãos de administração e de fiscalização das instituições de crédito que cabe em primeira linha definir e fiscalizar a aplicação dos sistemas de governo que garantam uma gestão efetiva e prudente, assim como a separação de funções e a prevenção de conflitos de interesse (n.º 1 do artigo 88.º da CRD V e artigo 115.º-A do RGICSF).

Os órgãos de administração e de fiscalização desempenham estas funções vetoriais em matéria de governo, assumindo o órgão de administração a responsabilidade global pela Sociedade, cabendo-lhe definir, aprovar e implementar os objetivos estratégicos da mesma, a execução da prudente estratégia de risco e a evolução da apetência ao risco assumida, competindo ao órgão de fiscalização fiscalizar a implementação desses objetivos e a execução da referida estratégia. Os Comités de Governance do Banco assumem igualmente um papel fundamental na supervisão e acompanhamento desses objetivos e estratégia

A importância da aptidão individual e coletiva dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização fica assim patente quando são consideradas, ainda que de forma sumária, as competências destes órgãos, e o papel central que desempenham na gestão sã e prudente das instituições de crédito.

A responsabilidade global pela Sociedade compreende a definição dos principais objetivos estratégicos, no que ao negócio bancário se refere, em geral, e à garantia da solidez financeira da Sociedade, em particular, mas também as principais decisões no que toca à contratação dos colaboradores mais relevantes ou à estruturação de uma política remuneratória.

Em matéria de risco, o órgão de administração, na sua função executiva, é responsável por definir e implementar uma estratégia de risco adequada à estratégia global da Sociedade, à sua dimensão e complexidade. Esta estratégia global de risco compreende, entre outros aspetos, a fixação da apetência pelo risco da Sociedade, a implementação de canais de informação adequados e a gestão e controlo dos riscos assumidos. Além disso, ao órgão de administração incumbe a definição das normas e procedimentos internos que promovam uma cultura institucional de risco indutora dos valores da integridade ética, do escrutínio interno e da transparência e robustez organizativa.

Na sua função de fiscalização, por último, e em resumo, o órgão de fiscalização, bem como os membros não executivos do conselho de administração e o comité de Governance do Banco, devem conseguir monitorizar os riscos e desafios que se colocam à atividade da instituição de crédito, analisando proactivamente, de forma crítica, as decisões a tomar ou tomadas.

Além do órgão de administração, a gestão sã e prudente das instituições de crédito depende também, em grande medida, do adequado desempenho de algumas funções com especial relevância, como o *compliance*, a auditoria interna e gestão de risco. A essencialidade destas funções, bem como a evolução das orientações da EBA e da EBA/ESMA sobre governação interna e adequação, respetivamente, justifica que os responsáveis por este tipo de áreas bem como, no geral, outros responsáveis ou colaboradores com influência significativa na gestão da Sociedade, sejam sujeitos a um processo de seleção e avaliação semelhante ao aplicável aos membros do órgão de administração e de fiscalização. Assim sendo, e em cumprimento do disposto no artigo 33.º-A/3 do RGICSF, a presente Política abrange também os titulares de funções essenciais.

Deverá ser tido em conta que a dimensão ou a importância sistémica da instituição pode não ser, por si só, indicativa do grau de exposição de uma instituição a riscos.

1. Âmbito e competência para aplicação

- 1.1. A presente Política aplica-se aos seguintes dirigentes do Banco:
 - a) Membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
 - b) Titulares de funções essenciais da Sociedade, tais como definidos no ponto 1.2 *infra*, bem como os demais identificados como tal pelo CNR.
- 1.2. São “*titulares de funções essenciais*” todas as pessoas que têm uma influência significativa na gestão da Sociedade e que não são membros dos órgãos de administração. São sempre titulares de funções essenciais os responsáveis pela Função de *Compliance*, Gestão de Risco, Controlo Interno e Auditoria Interna.
- 1.3. Para efeitos da presente Política, consideram-se “*dirigentes*” todas as pessoas referidas nos números anteriores.
- 1.4. O CNR, no âmbito das respetivas competências, executa a presente Política, acompanha a sua aplicação e assegura a sua plena eficácia, sem prejuízo das competências de vigilância do órgão de fiscalização.

2. Critérios individuais e coletivos de avaliação da aptidão dos Membros dos Órgãos Sociais

Idoneidade, honestidade e integridade

- 2.1. Considera-se que um membro dos órgãos de administração e de fiscalização goza de idoneidade, honestidade e integridade se não existirem elementos objetivos e comprováveis quanto à sua conduta pessoal ou profissional que sugiram dúvidas sobre a capacidade de o candidato garantir uma gestão sã e prudente da Sociedade.
- 2.2. Na avaliação da idoneidade, honestidade e integridade deve ter-se em conta o modo como o candidato gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspetos 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.
- 2.3. Na análise inicial e sucessiva deste critério relativamente a um candidato ou a um membro dos órgãos de administração e 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 do local da prática de factos ou da ocorrência dos seus efeitos.
- 2.4. A apreciação da idoneidade, honestidade e integridade deve ser efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções passadas do avaliado como profissional, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as decisões foram tomadas.

-
- 2.5. A avaliação da idoneidade, honestidade e integridade deve considerar também o efeito cumulativo de incidentes menores na reputação do candidato em causa.
- 2.6. Na avaliação da idoneidade, honestidade e integridade a que se referem os números anteriores, são atendidos, entre outros, os seguintes elementos:
- a) Registos criminais, contraordenacionais ou administrativos relevantes, devendo atender-se especificamente ao tipo de condenação ou acusação, à natureza do ilícito cometido e da sua conexão com a atividade a que se propõe, a sanção aplicada, o papel do avaliado e o seu grau de envolvimento, o seu carácter ocasional ou reiterado, o benefício obtido pelo candidato ou por pessoas com ele diretamente relacionadas, o prejuízo causado à instituição ou terceiros, a fase do processo judicial alcançada e eventuais medidas de reabilitação aplicadas ao avaliado e, particularmente, se o facto relevante constitui ou não infração criminal:
 - i) Prevista em normas que regem a(s) atividade(s) bancária, financeira, seguradora, de mercados e instrumentos financeiros ou de pagamentos, incluindo, mas não limitando, por práticas de branqueamento de capitais e financiamento de terrorismo, ou qualquer das infrações subjacentes ao financiamento do terrorismo previstas na Diretiva (UE) 2015/849, tais como a corrupção, manipulação de mercado, usura e informação privilegiada;
 - ii) Relacionadas com atos de desonestidade, fraude ou outros crimes financeiros;
 - iii) De natureza fiscal, cometidas direta ou indiretamente, nomeadamente através de regimes ilegais ou proibidos de arbitragem de dividendos; e
 - iv) Prevista em legislação aplicável às sociedades, falência, insolvência ou proteção dos consumidores.
- 2.7. Outras medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais em virtude do incumprimento de disposições relevantes que regem a(s) atividade(s) bancária, financeira, seguradora, de mercados e instrumentos financeiros ou de pagamentos.
- 2.8. Circunstâncias específicas, atenuantes, agravantes ou que de outra forma condicionem o juízo sobre o facto ou evento imputado ao avaliado;
- 2.9. O tempo decorrido sobre a infração, a conduta do avaliado desde a data da infração ou da ação, bem como a relevância que tal infração ou ação reveste para o desempenho das funções a que se propõe;
- 2.10. De igual forma, na avaliação da idoneidade, honestidade e integridade devem ter-se em consideração as seguintes circunstâncias:
- a) Qualquer indício de que o membro dos órgãos de administração ou de fiscalização não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com as autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;

- b) Recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional, por autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, ou destituição do exercício de um cargo por entidade pública;
- c) As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança ou um convite à demissão ou à renúncia a tal cargo;
- d) Proibição, por autoridade judicial, autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, de agir na qualidade de administrador ou gerente de uma sociedade civil ou comercial ou de nela desempenhar funções;
- e) Inclusão de menções de incumprimento na central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, por parte da autoridade competente para o efeito;
- f) Resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pela pessoa em causa ou em que esta tenha sido, ou seja, titular de uma participação qualificada ou em que tenha tido influência significativa, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência ou liquidação, e a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;
- g) Insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação;
- h) Ações cíveis, processos administrativos ou processos criminais, bem como quaisquer outras circunstâncias que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira da pessoa em causa;
- i) O currículo profissional e potenciais conflitos de interesse, quando parte do percurso profissional tenha sido realizado em entidade relacionada direta ou indiretamente com a instituição financeira em causa, seja por via de participações financeiras ou de relações comerciais;
- j) Motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo ou que o risco da prática desses atos pode ser aumentado; e
- k) Qualquer evidência ou alegação séria baseados em informações relevantes, credíveis e fiáveis que sugiram que a pessoa em causa não agiu de acordo com os padrões mais elevados de conduta.

2.11. Quaisquer registos criminais ou administrativos devem ser tidos em conta à luz dos respetivos prazos de prescrição.

2.12. As investigações em curso devem ser tidas em conta caso resultem de processos judiciais ou administrativos ou de outras investigações regulamentares semelhantes, sem prejuízo de presunção de inocência relativamente à responsabilidade do avaliado e pela salvaguarda dos direitos fundamentais deste.

2.13. Devem ser igualmente considerados outros relatórios adversos com informações relevantes, credíveis e fiáveis (por exemplo, no âmbito dos procedimentos de denúncia de irregularidades).

Independência

2.14. 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, adotando em todas as circunstâncias a gestão prudente e sã da Sociedade e os seus interesses como critério determinante para a tomada de decisões.

2.15. Na avaliação da independência dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco são tidas em consideração, entre outros aspetos, as situações seguintes:

- a) Cargos que o avaliado exerça ou tenha exercido em entidades do Grupo em que o Banco se insere ou em outra instituição de crédito ou sociedades financeiras;
- b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o avaliado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização do Banco ou de qualquer pessoa coletiva que com este Banco se encontre numa relação de domínio ou de grupo;
- c) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o avaliado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada no Banco ou de qualquer pessoa coletiva que com este se encontre numa relação de domínio ou de grupo.

2.16. No preenchimento dos Questionário a que faz referência o Ponto 3.8 desta Política, o candidato a membro do órgão de administração ou do órgão de fiscalização deve enunciar todos os fatos que, com razoável probabilidade, possam constituir ou dar causa a um conflito entre os seus interesses e os interesses do Banco.

2.17. O órgão de fiscalização deve dispor de uma maioria de membros independentes. Consideram-se independentes os membros do órgão de fiscalização que não estejam associados a qualquer grupo de interesses específicos na Sociedade, nem se encontre em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de:

- a) Ser titular ou atuar em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social da Sociedade;
- b) Ter sido reeleito por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

Em caso de alteração prevista no n.º 6 do artigo 278.º do CSC, a manutenção em funções dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização no âmbito do mandato em curso, ainda que os membros do órgão de fiscalização passem a integrar o órgão de administração, como membros não executivos, tal ocorrência não constitui reeleição para efeitos do disposto na alínea b) acima.

2.18. Todos os membros do Conselho de Administração devem ser dotados de independência de espírito (*independence of mind*).

2.19. Na avaliação da independência de espírito dos membros do Conselho de Administração, o Banco confirma que os interessados possuem, tendo em conta o seu comportamento passado e presente:

- a)** As competências sociais e comportamentais necessárias, nomeadamente:
 - i)** Coragem, convicção e capacidade para avaliar e, se for caso disso, contestar e desafiar as decisões propostas por outros membros do Conselho de Administração;
 - ii)** Capacidade de questionar os membros do Conselho de administração no exercício das suas funções de gestão;
 - iii)** Capacidade de resistir à tendência de “pensamento de grupo”.
- b)** A existência de situações geradoras de conflitos de interesse que impeçam, ou possam impedir, a capacidade de um membro do Conselho de Administração desempenhar as suas funções e de cumprir os seus deveres de forma independente e objetiva. Na avaliação de potenciais conflitos de interesses, o Banco deve, em conformidade com a Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses e com a Política de Partes Relacionadas, identificar os conflitos de interesses potenciais ou reais e avaliar a materialidade dos mesmos. No âmbito deste exercício, o Banco deve ter em consideração um conjunto de situações que podem representar uma situação, potencial ou atual, de conflitos de interesses, nomeadamente:
 - i)** Interesses económicos (por ex., ações, outros direitos patrimoniais e afiliações, participações e outros interesses económicos em clientes comerciais, direitos de propriedade intelectual, empréstimos concedidos pela instituição a empresas detidas por membros do Conselho de Administração);
 - ii)** Relações pessoais ou profissionais com os titulares de participações qualificadas no Banco;
 - iii)** Relações pessoais ou profissionais com pessoal do Banco ou entidades incluídas no âmbito da consolidação prudencial (por ex., familiares próximos);
 - iv)** Outros cargos e cargos desempenhados num passado recente (por ex., cinco anos);
 - v)** Relações pessoais ou profissionais com agentes externos relevantes (por ex., estar associado a fornecedores, consultores ou outros prestadores de serviços relevantes);
 - vi)** Pertença a um organismo ou titularidade de um organismo ou entidade com conflitos de interesses;
 - vii)** Influência política ou relações políticas.

- c) A mera qualidade de sócio, proprietário ou membro de uma instituição, de sócio de uma ou mais empresas ou entidades associadas, bem como possuir contas pessoais e ter empréstimos ou utilizar serviços do Banco ou de qualquer outra entidade incluída no âmbito de consolidação não deve, por si só, ser considerado como algo que afete a independência de espírito de um membro do Conselho de Administração.

Disponibilidade

- 2.20.** Os membros dos órgãos sociais devem consagrar ao desempenho das suas funções a disponibilidade adequada ao cabal exercício das competências que lhe foram atribuídas, à dimensão da Sociedade e à complexidade da respetiva atividade.
- 2.21.** Os órgãos de administração e de fiscalização do Banco devem ser compostos 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 da Sociedade, à sua dimensão e à complexidade da respetiva atividade.
- 2.22.** A disponibilidade dos membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco deve ser aferida em função do tempo efetivamente consagrado no exercício das respetivas funções, da acumulação com outros cargos, da natureza executiva e/ou não-executiva do cargo a desempenhar e da complexidade das funções que lhe são inerentes.
- 2.23.** Nos casos em que o interessado acumule ou pretenda acumular o cargo na Sociedade com outros cargos noutras entidades, deve apresentar previamente ao CNR e, depois, com uma periodicidade anual, uma estimativa das horas semanais que pretende consagrar ao exercício das demais funções que desempenhe, e ainda enunciar fundamentadamente as razões pelas quais considera que, mesmo assim, mantém a disponibilidade adequada ao exercício cabal das suas funções no Banco.
- 2.24.** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem ser capazes de desempenhar as suas funções em períodos de aumento significativo da atividade, nomeadamente durante um processo de reestruturação, deslocalização da instituição, aquisição, fusão ou tomada de controlo ou em situações de crise ou de dificuldades significativas numa ou mais das suas operações.
- 2.25.** Ao avaliarem a disponibilidade do interessado, o Banco considera, pelo menos, o seguinte:
- a) O número de cargos em empresas financeiras e não financeiras exercidos simultaneamente pelo interessado, tendo em conta possíveis sinergias quando se tratem de cargos exercidos no Grupo em que o Banco se insere, incluindo situações de representação de pessoas coletivas ou de substituição de um membro do Conselho de Administração;

- b) A dimensão, a natureza, o âmbito e a complexidade das atividades da entidade onde o interessado exerce um cargo e, em particular, se a entidade é ou não uma entidade exterior à UE;
- c) A localização geográfica do interessado e o tempo de deslocação necessário para o desempenho das suas funções;
- d) O número de reuniões agendadas para o Conselho de Administração;
- e) Os cargos exercidos simultaneamente pelo interessado em organizações que não prossigam objetivos predominantemente comerciais;
- f) Quaisquer reuniões a realizar, em particular, com autoridades competentes ou com outros agentes internos ou externos fora do calendário oficial de reuniões do Conselho de Administração;
- g) A natureza do cargo a que se propõe o interessado, independentemente de ser ou não um cargo executivo, e a necessidade de participar em reuniões;
- h) Outras atividades externas de natureza profissional ou política e quaisquer outras funções e atividades relevantes, dentro ou fora do sector financeiro e dentro ou fora da UE;
- i) Ações de iniciação e formação necessárias;
- j) Quaisquer outras funções relevantes do interessado a que o Banco considere necessário atender; e
- k) Os padrões de referência disponíveis para aferir a disponibilidade, incluindo os padrões de referência fornecidos pela EBA.

Conhecimento, competência e experiência

2.26. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização do Banco devem possuir a experiência e qualificação profissional necessárias ao exercício das suas funções, tendo em conta as responsabilidades subjacentes ao exercício das competências que lhes são atribuídas, a complexidade da atividade da Sociedade, a respetiva dimensão, e a necessidade de assegurar uma gestão sã e prudente da Sociedade no contexto da salvaguarda do sistema financeiro e dos interesses dos respetivos clientes e investidores.

2.27. Considera-se ter a experiência e competências necessárias o avaliado 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, natureza, dimensão, complexidade e atividade do Banco, os desafios que este 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.

2.28. Na aferição da experiência e qualificação profissional dos membros dos órgãos de administração e fiscalização relevam, ainda, os conhecimentos e as competências adquiridas e demonstradas pela conduta profissional do avaliado, a experiência prática e a experiência obtida através da frequência de cursos académicos, cursos profissionais ou de ações de formação relacionadas com as funções que se propõe exercer.

2.29. Na avaliação dos conhecimentos, das competências e da experiência de um membro do órgão de administração, merece especial atenção a experiência teórica e prática em matéria de:

- a) Banca e mercados financeiros;
- b) Requisitos legais e enquadramento regulamentar;
- c) Planeamento estratégico e compreensão da estratégia ou do plano de negócios do Banco e da sua execução;
- d) Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco do Banco, incluindo os riscos ambientais, de governação, sociais e fatores de risco);
- e) Identificação e avaliação dos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, bem como de políticas, controlos e procedimentos respetivos;
- f) Contabilidade e auditoria;
- g) Avaliação da eficácia dos mecanismos do Banco, criação de uma governação, fiscalização e controlos eficazes; e
- h) Interpretação da informação financeira do Banco, identificação das principais questões com base nessa informação e dos controlos e medidas apropriados.

2.30. Os membros do Conselho de Administração, no exercício da sua função de gestão, devem ter experiência profissional suficiente em cargo de gestão ou de chefia durante um período suficientemente longo. Embora os cargos de curta duração possam ser considerados como parte da avaliação, tais cargos não são, por si só, suficientes para pressupor que esse membro tem uma experiência suficiente. Na avaliação da experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores deve ser dada particular atenção:

- a) À natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;
- b) Ao tempo de serviço;
- c) À natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
- d) O âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades do avaliado;
- e) Os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo;
- f) O número de subordinados.

2.31. Os membros não executivos do Conselho de Administração, no exercício da sua função de fiscalização, devem ser capazes de desafiar, de forma construtiva, as decisões do Conselho de Administração e fiscalizar efetivamente a função de gestão.

2.32. Os conhecimentos, as competências e a experiência adequados para o desempenho das funções descritas no número anterior podem ter sido obtidas no exercício de funções académicas ou administrativas relevantes ou através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

- 2.33.** Os órgãos de administração e de fiscalização do Banco devem ser compostos por membros que, coletivamente e em permanência, garantam uma gestão sã e prudente da Sociedade.
- 2.34.** A composição coletiva dos órgãos de administração e de fiscalização deve assegurar que a tomada de decisão destes órgãos não seja dominada por um qualquer indivíduo ou pequeno grupo de indivíduos, em detrimento dos interesses da Sociedade e que observa os interesses de longo prazo dos clientes, dos acionistas, dos investidores e demais *stakeholders* da Sociedade.
- 2.35.** Em especial, coletivamente, os órgãos de administração e de fiscalização devem ser compostos por membros que assegurem, no âmbito das suas respetivas funções e, de forma contínua:
- a) A definição e aprovação das políticas de risco, dos objetivos estratégicos, a monitorização e fiscalização da execução da estratégia de risco e da evolução da apetência ao risco assumidos pela Sociedade;
 - b) A manutenção dos valores e da cultura corporativa da Sociedade, a implementação de um modelo de governação adequado, cuja atualidade e adequação é assegurada por revisões periódicas;
 - c) A integridade dos sistemas contabilísticos e de informação financeira da Sociedade, incluindo o controlo financeiro e operacional;
 - d) A compreensão e tomada de decisões sobre o negócio global e as operações através das quais a Sociedade desenvolve a sua atividade, em toda a sua complexidade, assim como a respetiva fiscalização;
 - e) A compreensão, implementação e monitorização dos processos de avaliação e controlo da adequação dos fundos próprios, da gestão do capital e da liquidez e respetivos planos, os deveres e políticas de *compliance*, e o sistema de controlo interno da Sociedade;
 - f) O conhecimento, análise crítica, monitorização e adaptação da estrutura do Grupo onde a Sociedade se insere, de forma a permitir uma gestão de risco e uma supervisão integrada, assim como um fluxo preciso e atempado de informações dentro da Sociedade e entre esta e as demais entidades integradas no Grupo onde a Sociedade se insere.
- 2.36.** Para os efeitos descritos nos números anteriores, os órgãos de administração e de fiscalização devem ser compostos por membros que reúnam, coletivamente, conhecimentos, competências e experiência com um nível de profundidade suficiente que garanta o cumprimento das respetivas funções legais, regulamentares e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação da Sociedade incluindo, pelo menos:
- a) Definição e implementação de planos e orçamentos de negócio e de planos estratégicos de médio e longo prazo;
 - b) A atividade da Sociedade, incluindo o tipo de operações bancárias e financeiras e as demais atividades que pretende desenvolver, bem como os principais riscos a que está exposta;

- c) Finanças, contabilidade e reporte financeiro;
- d) Tratamento e Políticas contabilísticas nacionais e internacionais;
- e) Tecnologias e sistemas de informação;
- f) As áreas relevantes de competência sectorial/financeira, incluindo mercados financeiros e de capitais, solvabilidade e modelos, e os riscos e fatores de risco ambientais, de governação e sociais;
- g) Gestão de liquidez e de capital;
- h) Auditoria, Controlo Interno, Compliance e Gestão de riscos;
- i) Competências e experiência de gestão;
- j) Gestão de recursos humanos e políticas de remuneração;
- k) Mercados locais, regionais e globais, consoante a atividade do Banco assim o exija;
- l) A gestão de grupos internacionais e riscos relacionados com a estrutura do Grupo em que o Banco se insere;
- m) Comunicação e divulgação interna e externa de informação;
- n) Enquadramento jurídico, regulamentar e regulatório nacional e internacional; e
- o) Sistemas de governo.

Não obstante os requisitos de experiência, conhecimentos e competências de cada membro do órgão de administração, conforme acima descrito, o Banco deve assegurar que a composição global do órgão de administração reflete um leque suficientemente amplo de conhecimentos, competências e experiência para compreender as atividades da instituição, incluindo os principais riscos.

Diversidade

2.37. Na seleção e na avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, é ativamente promovida a diversidade de personalidades, qualificações, habilitações e competências técnicas e sectoriais necessárias para o exercício das funções dos dirigentes do Banco, bem como a diversidade de género, idade e origem geográfica.

2.38. No âmbito da presente Política, o Banco dá particular atenção à diversidade de género, comprometendo-se a promover um maior envolvimento de um género sub-representado nos dirigentes da Sociedade, nos termos da Política de Diversidade, detalhada no Ponto 7. infra.

Padrões éticos

2.39. No processo de recrutamento e seleção de novos colaboradores, incluindo membros dos órgãos sociais, deve ser também avaliada a adesão dos candidatos aos padrões éticos da Sociedade.

Prevenção de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo

2.40. No contexto da avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização é analisado o conhecimento dos mesmos das matérias referentes à prevenção de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo – especial destaque deverá ser dado ao membro do órgão de administração identificado como responsável pela aplicação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à Diretiva 2015/849.

3. Processo de seleção e de avaliação da aptidão dos Membros dos Órgãos Sociais**Avaliação inicial da aptidão individual e seleção**

- 3.1.** Sem prejuízo da competência da Assembleia Geral do Banco para a eleição dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, é ao CNR que compete a responsabilidade pela avaliação inicial dos novos membros, assim como a avaliação sucessiva, individual e coletiva, nos termos do artigo 30.º-A/1 do RGICSF, sem prejuízo do dever de vigilância do órgão de fiscalização.
- 3.2.** Para além do preenchimento dos critérios previstos na presente Política, os membros dos órgãos de administração e de fiscalização não podem encontrar-se em nenhuma das situações de incompatibilidades prevista no CSC e/ou no RGICSF, conforme aplicável a cada uma das respetivas funções.
- 3.3.** A avaliação inicial da aptidão individual dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve preceder a sua seleção e apresentação à Assembleia Geral para eleição, ou a sua cooptação pelo próprio órgão, nos casos em que tal esteja previsto.
- 3.4.** O Conselho de Administração desenvolve, com o apoio do CNR e de forma proactiva, os melhores esforços para identificar novos membros para os órgãos de administração e de fiscalização do Banco, assim como para preparar, de forma atempada, o respetivo processo de sucessão, em linha com o previsto na Política de Sucessão do Banco, sem prejuízo da competência da Assembleia Geral nesta matéria.
- 3.5.** A inclusão de candidatos em listas a submeter a votação em Assembleia Geral, assim como a apresentação de candidatos para designação pelos órgãos de administração e de fiscalização, é necessariamente precedida de um processo de avaliação inicial, que dá origem à elaboração e divulgação de um relatório de avaliação inicial relativo a esse candidato.
- 3.6.** O Banco compromete-se a envidar os melhores esforços para que os regulamentos, demais documentos reguladores da vida da Sociedade e as práticas adotadas sejam alterados, de modo que a inclusão de candidatos em listas a submeter a votação em Assembleia Geral ou a apresentação de candidatos para designação pelos órgãos sociais do Banco seja obrigatoriamente precedida do processo de seleção e avaliação a que se refere esta Secção.

-
- 3.7.** A realização da avaliação inicial da aptidão dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do Banco e a elaboração e divulgação do respetivo relatório de avaliação inicial competem ao CNR.
- 3.8.** Uma vez identificado um possível candidato a integrar os órgãos sociais do Banco, o CNR promove a recolha da informação relevante à avaliação inicial da sua aptidão nos termos previstos na presente Política e da Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, através do Questionário do Banco de Portugal – que se encontra disponível em <https://www.bportugal.pt/instrucao/232018> – (o “Questionário”).
- 3.9.** O preenchimento do Questionário pode ser realizado pelo próprio candidato, pelo CNR com base na informação disponibilizada ou por uma entidade externa, contratada para o efeito nos termos do parágrafo seguinte.
- 3.10.** Tanto o CNR, como o órgão de fiscalização, podem contratar entidades externas que os auxiliem na definição do perfil dos candidatos, na seleção dos métodos para a respetiva identificação e na avaliação inicial e seleção. O Conselho de Administração disponibiliza ao CNR os meios humanos, técnicos e financeiros que razoavelmente possam ser necessários para que o processo de seleção e avaliação da Sociedade se desenvolva segundo os mais elevados padrões de qualidade, rigor, comparabilidade, transparência e conformidade com os standards nacionais e internacionais.
- 3.11.** O relatório de avaliação inicial da aptidão referente a cada candidato, elaborado e apresentado pelo CNR nos termos da presente Política, deve conter, pelo menos, uma análise autónoma e fundamentada dos seguintes elementos:
- a) Conhecimentos, competências e experiência;
 - b) Idoneidade, honestidade e integridade;
 - c) Independência;
 - d) Disponibilidade;
 - e) Adesão aos padrões éticos da Sociedade;
 - f) Adequação do candidato – atendendo aos elementos descritos nas alíneas a) a e) supra – para as funções a que este se propõe desempenhar no órgão de administração ou no órgão de fiscalização;
 - g) Três áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências adicionais, atendendo à necessidade individual do candidato em questão, às necessidades da Sociedade e às tendências de inovação na área financeira.
- 3.12.** A informação considerada relevante para a avaliação inicial da aptidão do candidato é necessariamente acompanhada de documentos comprovativos.
- 3.13.** Após a conclusão do relatório de avaliação inicial, o CNR dá a conhecer os respetivos resultados ao órgão de administração e ao órgão de fiscalização e, apresentando o documento como parte do pacote informativo que acompanha a decisão de nomeação em Assembleia Geral, nos termos descritos no ponto 3.15 desta Política.

- 3.14.** Caso o relatório de avaliação inicial conclua pela falta de adequação do candidato, os respetivos proponentes podem optar por retirar a candidatura ou sujeitá-la à apreciação prévia do Banco de Portugal, nos termos do n.º 3 do artigo 30.º-B do RGICSF. Neste caso, o candidato apenas pode ser novamente proposto após a emissão de um juízo de adequação pelo Banco de Portugal.
- 3.15.** Caso o candidato seja incluído numa lista submetida à Assembleia Geral para aprovação, o CNR apresenta o relatório de avaliação inicial ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Sociedade (ou diretamente ao acionista único, caso sejam dispensadas as formalidades prévias nos termos do artigo 54.º do CSC), a quem compete disponibilizá-lo ao acionista no âmbito das informações preparatórias da Assembleia Geral, assim como informar o acionista dos critérios de adequação das pessoas a eleger, nos termos constantes da presente Política.
- 3.16.** Sem prejuízo da nomeação do candidato pela Assembleia Geral, o candidato apenas pode iniciar as suas funções após autorização do Banco de Portugal.

Avaliação inicial da aptidão coletiva

- 3.17.** Sempre que o candidato se proponha integrar no órgão colegial, o CNR analisa o candidato numa perspetiva coletiva, de modo a aferir se o mesmo contribui para o balanço e equilíbrio do órgão social que irá integrar e se cumpre com os critérios previstos na Política, assegurando uma gestão sã e prudente da Sociedade.
- 3.18.** O relatório de avaliação inicial coletiva é submetido à Assembleia Geral nos moldes descritos em 3.15.

Avaliação sucessiva da aptidão individual e coletiva

- 3.19.** A avaliação sucessiva da aptidão individual dos membros dos órgãos sociais do Banco é da competência do CNR e deve ter lugar:
- a) Anualmente;
 - b) Sempre que novos factos ou eventos determinem a necessidade de uma reavaliação da aptidão. Esta necessidade pode advir de novos factos que tenham chegado ao conhecimento do CNR.
 - c) Em especial, caso existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos e, em especial, nos casos em que as informações disponíveis sugerem que o Banco (i) não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar os riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, (ii) não cumpriu as suas obrigações em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo ou (iii) alterou substancialmente a sua atividade comercial ou o seu modelo de negócio de uma

forma que a sua exposição ao risco de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo possa ter aumentado significativamente.

3.20. Os membros dos órgãos sociais do Banco têm o dever de comunicar imediatamente à Sociedade qualquer facto superveniente à sua designação que altere o conteúdo das declarações subjacentes ao Questionário referido em 3.8, ou que altere ou possa alterar – segundo uma apreciação razoável – um juízo prévio de avaliação da sua aptidão individual, idoneidade, honestidade e integridade, experiência, competência e conhecimentos, disponibilidade ou independência.

3.21. A avaliação sucessiva da aptidão coletiva dos órgãos sociais do Banco é também da competência do CNR e tem lugar anualmente.

3.22. Como resultado da avaliação referida nos pontos anteriores, o CNR elabora um relatório anual de avaliação sucessiva, tendo por objeto a apreciação da aptidão coletiva do órgão de administração e/ou do órgão de fiscalização e individual dos respetivos membros, do qual deve constar, pelo menos, uma análise fundamentada dos seguintes pontos:

Avaliação sucessiva individual

- a) Exposição resumida dos elementos constantes do relatório de avaliação individual a que se refere o Ponto 3.11;
- b) Descrição das alterações entretanto ocorridas, em relação aos elementos constantes do relatório de avaliação individual a que se refere o Ponto 3.11;
- c) Adequação do tempo dedicado em termos individuais ao desempenho das funções;
- d) Cumprimento dos objetivos anuais em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- e) Fixação de novos objetivos em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências, fixados para o ano seguinte, nos termos do Ponto 6.3.

Avaliação sucessiva coletiva

- f) Estrutura, dimensão, composição e desempenho do órgão social relevante;
- g) Cumprimento dos objetivos relativos à diversidade, descritos em mais detalhe no Ponto 7;
- h) Adequação das competências, dos conhecimentos e da experiência, em termos agregados, tendo em conta a atividade da Sociedade;
- i) Cumprimento dos objetivos anuais em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- j) Fixação de novos objetivos relativamente à aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para o ano seguinte (três áreas preferenciais);

- k) Conhecimento suficiente dos riscos de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo e do modo como estes afetam as atividades do Banco (incluindo a gestão adequada desses riscos e, se aplicável, medidas corretivas).
- l) Recomendação de eventuais alterações em matéria de governação da Sociedade.
- m) Alterações relevantes ocorridas nas atividades empresariais, nas estratégias e no perfil de risco do Banco e ainda na distribuição de funções no seio do órgão de administração.

Avaliação inicial e sucessiva (individual e coletiva)

- 3.23.** Para efeitos de seleção e avaliação, individual e coletiva, inicial e sucessiva, os órgãos de administração e de fiscalização da instituição devem identificar e avaliar as respetivas necessidades ao nível da sua composição e organização.
- 3.24.** Em resultado da avaliação referida no parágrafo anterior e em articulação com a política de sucessão referida em 3.27., o CNR elabora uma descrição detalhada das responsabilidades e funções a desempenhar por cada um dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização da instituição e das competências e experiência profissional necessárias para o efeito.
- 3.25.** O órgão de administração, em articulação com o órgão de fiscalização, assegura que a instituição dispõe de políticas e processos internos que permitam garantir o cumprimento do disposto nos dois pontos anteriores e, bem assim, garantir a identificação, seleção e avaliação de potenciais candidatos a membros dos seus órgãos de administração e de fiscalização que permita suprir as necessidades referidas no ponto 3.23, atendendo à descrição referida no ponto 3.24.
- 3.26.** Os processos internos referidos no parágrafo anterior incluem uma confirmação, sob compromisso de honra, por parte dos candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização, de que a informação constante do Questionário e, bem assim a demais informação e documentação prestada ao Banco no contexto do processo de avaliação e seleção, é completa, atual e verdadeira; o referido documento deve ainda conter uma autorização por parte do candidato para o tratamento de dados pessoais.
- 3.27.** Tendo presente o disposto nos parágrafos anteriores, a Sociedade dispõe de uma Política de Sucessão, a qual tem em consideração o disposto na presente Política e que inclui, nomeadamente, a identificação e descrição de perfis de função detalhados, incluindo o papel organizacional do cargo, as principais responsabilidades e interações, bem como a formação académica, experiência profissional e competências de gestão ou aptidões específicas necessárias no âmbito do processo de seleção e avaliação.

4. Critérios de Aptidão dos Titulares de Funções Essenciais

- 4.1. Aos titulares de funções essenciais aplicam-se, com as devidas adaptações, os critérios enunciados no Ponto 2 da presente Política no que respeita a idoneidade, honestidade e integridade, conhecimentos, competências, experiência e disponibilidade, devendo ser igualmente avaliada a adesão dos candidatos aos padrões éticos da Sociedade.

5. Processo de seleção e avaliação da Adequação dos Titulares de Funções Essenciais

Avaliação inicial da aptidão individual e seleção

- 5.1. A avaliação inicial da aptidão individual dos titulares de funções essenciais deve preceder a sua contratação e/ou nomeação.
- 5.2. O Conselho de Administração desenvolve, com o apoio do CNR e de forma proactiva os melhores esforços para identificar possíveis candidatos a titulares de funções essenciais, assim como para preparar de forma atempada o respetivo processo de sucessão, em linha com o previsto na Política de Sucessão do Banco.
- 5.3. Uma vez identificado um possível candidato a titular de funções essenciais, o CNR promove a recolha da informação relevante à avaliação inicial da sua aptidão.
- 5.4. A informação considerada relevante para a avaliação inicial da aptidão do candidato é necessariamente e, sempre que aplicável, acompanhada dos respetivos documentos comprovativos.
- 5.5. Ao relatório de avaliação inicial da aptidão de titulares de funções essenciais, a elaborar e apresentar ao órgão de administração e ao órgão de fiscalização pelo CNR, aplica-se o disposto no Ponto 3.11, com as devidas adaptações.
- 5.6. Caso o Conselho de Administração pretenda contratar um candidato a titular de funções essenciais que não tenha sido considerado apto pelo CNR, a ata da reunião em que essa contratação foi deliberada deve mencionar expressamente esse facto, fundamentando a contratação, e conter, em anexo, o parecer desfavorável emitido pelo CNR.
- 5.7. A fundamentação a que se refere o Ponto anterior deve analisar, de forma autónoma, os motivos considerados relevantes pelo CNR no seu juízo de falta de aptidão, sem prejuízo de outros elementos que entenda relevantes.

Avaliação sucessiva da aptidão dos titulares de funções essenciais

- 5.8. A avaliação sucessiva da aptidão dos titulares de funções essenciais é da competência do CNR e processa-se nos termos previstos para a avaliação sucessiva da aptidão individual dos membros dos órgãos sociais do Banco, com as devidas adaptações.

6. Plano de Formação Contínua dos membros dos órgãos sociais e dos titulares de funções essenciais

- 6.1. A Sociedade 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 sociais e aos titulares de funções essenciais.
- 6.2. Durante os processos de avaliação inicial e seleção dos membros dos órgãos sociais e dos titulares de funções essenciais, são identificadas em relação a cada avaliado três áreas preferenciais para a aquisição, manutenção e o aprofundamento de conhecimentos e competências, atendendo à necessidade individual do dirigente em questão, às necessidades da Sociedade, e às tendências de inovação na área bancária e financeira.
- 6.3. Durante os processos de avaliação sucessiva dos membros dos órgãos sociais e dos titulares de funções essenciais:
- São identificados os cursos, seminários, programas de formação, e outros meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências frequentados no último ano pelos membros dos órgãos sociais e pelo titular de funções essenciais, sendo especialmente relevante o enquadramento dos meios identificados com as áreas preferenciais determinadas no processo de avaliação inicial e nas sucessivas avaliações;
 - São definidos – ainda que de forma tentativa ou previsional - os meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências a frequentar durante o próximo ano pelos membros dos órgãos sociais e pelo titular de funções essenciais;
 - São revistas as áreas preferenciais fixadas no processo de avaliação inicial e seleção, atendendo aos conhecimentos e competências entretanto adquiridas e às necessidades da Sociedade e às tendências de inovação na área bancária e financeira.
- 6.4. A Sociedade pode contratar uma ou mais entidades externas que a auxiliem na identificação, escolha e avaliação dos meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para os membros dos órgãos sociais e os titulares de funções essenciais.

7. Política de Diversidade

Diversidade nas funções dirigentes

- 7.1. No que se refere à composição dos órgãos e funções seguidamente descritos, o Banco promove uma relação de equilíbrio no que se refere ao género dos respetivos membros, nomeadamente privilegiando, através dos mecanismos internos tendentes à seleção e designação de quadros e gestores, a escolha de elementos do género sub-representado nas seguintes estruturas:

- a) Órgão de Administração;
 - b) Órgão de Fiscalização; e
 - c) Conjunto dos titulares de funções essenciais.
- 7.2. De igual modo, e para os propósitos referidos no número antecedente, o Banco garante que não existe discriminação com base no género, na raça, na cor, na origem étnica ou social, nas características genéticas, na religião ou crenças, na pertença a uma minoria nacional, na riqueza, no nascimento, na deficiência, na idade ou na orientação sexual.

Relatório de seleção e *short lists* de candidatos

- 7.3. No seu relatório de avaliação inicial de dirigentes, o CNR identifica e recomenda os candidatos a cargos dirigentes e avalia a composição dos mesmos respeitando, sempre que possível, os objetivos de diversidade ora previstos.
- 7.4. As listas finais de candidatos para a designação de funções dirigentes devem sempre incluir candidatos de ambos os géneros.

Meritocracia e não discriminação

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

Parentalidade ativa

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

8. Prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses

- 8.1. As disposições relativas à prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses, incluindo transações com partes relacionadas, aplicáveis aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e aos titulares de funções essenciais, fazem parte integrante da Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses e da Política de Partes Relacionadas, constantes de documentos autónomos, publicados no *site* da Sociedade.

9. Revisão da Política

- 9.1. O CNR revê a presente Política com uma periodicidade anual, submetendo aos órgãos envolvidos recomendações para o respetivo aperfeiçoamento.

9.2. Após receber a revisão elaborada e apresentada pelo CNR onde conste a revisão da presente Política, o Conselho de Administração aprova as recomendações feitas pelo CNR ou apresenta fundamentação para a sua recusa, identificando soluções alternativas, caso tenham sido detetadas fragilidades, ou a desatualização da Política, em relação à lei aplicável, ou às recomendações da EBA, da ESMA, do Banco de Portugal, da CMVM ou de qualquer outra autoridade competente.

9.3. O Conselho de Administração, com base na revisão do CNR referida no parágrafo anterior, submete anualmente à Assembleia Geral da Sociedade, para aprovação final, as recomendações fundamentadas para o aperfeiçoamento da presente Política.

10. Aprovação, entrada em vigor e alterações

10.1. A presente Política foi revista e aprovada pela Assembleia Geral, realizada em dia 11 de abril de 2024, entrando em vigor a partir desta data, podendo ser alterada por deliberação deste órgão.

11. Interpretação

11.1. 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 redação que estiver em vigor na data da respetiva avaliação, assim como às demais normas ou recomendações que venham, entretanto, a substituí-las, alterá-las ou complementá-las.

12. Publicação

12.1. A presente Política é publicada no site da Sociedade.

**SELECTION AND ASSESSMENT POLICY FOR THE SUITABILITY OF MANAGEMENT AND SUPERVISORY
BODY MEMBERS AND OF KEY FUNCTION HOLDERS IN BISON BANK S.A. (“BISON BANK”, “BANK” OR
“COMPANY”)**

INTRODUCTION

The present selection and assessment policy for the suitability of management and supervisory body members and of key function holders in Bison Bank (“Policy”) is intended to comply with the provisions of article 30-A to 33-A of the Legal Framework of Credit Institutions and Financial Companies (“RGICSF” – Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedade Financeiras), Bank of Portugal Instruction no. 23/2018 and the provisions of Bank of Portugal Instruction no. 3/2020, and to ensure that Bison Bank adopts the highest national and international standards of governance and internal organization applicable to credit institutions.

This Policy also takes into account the recommendations on internal governance systems, processes and mechanisms arising from the joint Guidelines of the European Banking Authority (“EBA”) and the European Securities and Markets Authority (“ESMA”) on the assessment of suitability of management and supervisory body members and of the holders of essential functions issued with the number EBA/GL/2021/06, as well as the EBA Guidelines on internal government, issued with the number EBA/GL/2021/05.

In this context and for the purposes of this Policy, it is important to note, as emphasized in the preface of Bank of Portugal Notice No. 03/2020, that “*the choice and assessment of the adequacy of the members of the management and supervisory bodies (individually and collectively) , and the key functions holders, must be initiated in a timely manner and be based on a sustained identification of the specific needs of the supervised entity, taking into account its specific characteristics and circumstances. These same needs must underlie the decision regarding the number of members of the management and supervisory bodies and the creation of support committees for these bodies*”.

In accordance with the provisions of the EBA guidelines (EBA/GL/2021/06), on the assessment of the suitability of the members of the management and supervisory body, institutions must take into account their size, their internal organization, and the nature, scale and complexity of its activities. It should, however, also be taken into account that the size or systemic importance of the Bank may not, in itself, be indicative of the degree of exposure of this institution to risks.

In terms of governance, the Company is structured under the Anglo-Saxonic Model, with an Audit Committee integrated into the Board of Directors, in compliance with paragraph b), no.1, of art. 278 of the Portuguese Companies Code (“PCC”) and is made up of the following corporate bodies: The General Meeting, the Board of Directors, the Audit Committee and a Statutory Auditor, after the authorization by Bank of Portugal on February 2022.

This governance model was implemented in 7 July 2022, with the appointment of the members of the Board of Directors and Audit Committee, duly authorized by the Bank of Portugal the day before.

In order to duly comply with the organizational and functional requirements required to all credit institutions under the RGICSF, a governance committee with specific responsibilities in matters of appointments and remunerations is currently constituted and in function: the “Nomination and Remuneration Committee (“NRC”).

The mission of the NRC shall be to advise and support the Board of Directors and the General Meeting in relation to matters of nominations, assessments and remunerations of the members of the management and supervisory body, and of the Bank's Key Function Holders including, in particular, those responsible for the Risk, Audit and Compliance functions.

The NRC's mission is also to promote the implementation and review of this Policy and to ensure its full effectiveness.

Without prejudice of the powers attributed to the NRC, the supervisory body shall oversee the application of the present Selection and Assessment Policy for the Suitability of Management and Supervisory Body Members and of Key Function Holders and evaluate it is fully effective, as well as the monitoring of the performance of NRC in the execution of the same.

In the event that the NRC does not have enough members to ensure its regular functioning, its powers will be ensured by the Company's supervisory body.

BASIS

Credit institutions must be equipped with “*robust governance arrangements, which include a clear organizational structure with well-defined, transparent and consistent lines of responsibility, effective processes to identify, manage, monitor and report the risks they are or might be exposed to, adequate internal control mechanisms, including sound administrative and accounting procedures, and remuneration policies and practices that are consistent with and promote sound and effective risk management*” (article 74/1 of Directive 2013/36/UE of the European Parliament and of the Council, of 26 June 2013, as amended, namely by Directive 2019/878/EU of the European Parliament and of the Council, of 20 May 2019 (“CRD V” and article 14, no. 1 of the RGICSF).

In this regard, the management and supervisory bodies of credit institutions are utmost responsible for defining and overseeing the implementation of the governance arrangements that ensure effective and prudent management, including the segregation of duties and the prevention of conflicts of interest (article 88/1 of the CRD V and article 115-A of the RGICSF).

The management and supervisory bodies carry out these across-the-board governance duties within the Bank, while the management body has overall responsibility for the Bank. The management body defines, approves and implements the Bank's strategic goals, the execution of its prudent risk strategy and the evolution of the Company's risk appetite. The supervisory body supervises the implementation of those goals and the execution of the referenced strategy. The Bank's Governance Committees also assume a fundamental role in the supervision and monitoring of these objectives and strategy.

The importance of the individual and collective qualifications of management and supervisory body members is therefore evident, in light of the duties of those bodies and the central role they carry out in the sound and prudent management of the credit institution.

Overall responsibility for the Company includes defining its main strategic goals, as regards the banking business, in general, and ensuring the Company's financial soundness, in particular, but also entails major hiring decisions of the more relevant employees or structuring a remuneration policy.

As regards risk, the management body, within its executive duties, is responsible for defining and implementing a risk strategy suitable to the Company's overall strategy, its size and complexity. This

overall risk strategy entails, among other aspects, determining the Company's risk appetite, implementing suitable information channels and managing and controlling risks undertaken. Furthermore, the management body is entrusted with defining the internal rules and procedures that promote an institutional risk culture of ethical integrity, internal scrutiny and organizational transparency and robustness.

Finally, and in summary, in its supervisory role, the supervisory body, as well as the non-executive directors and the Governance committee, shall monitor the risks and challenges the credit institution's activities face, proactively and critically analyzing the decisions made or to be made.

In addition to the management body, the sound and prudent management of credit institutions depends also to a large scale on the suitable performance of certain functions of particular importance, such as compliance, internal audit or risk management and control. The essential nature of these functions, and the evolution of the EBA and EBA/ESMA guidelines on internal governance and adequacy, respectively, justifies that the responsible for those areas, as well, in general, other persons with significant influence on the management of the Company, are also subject to a similar selection and assessment process applicable to the members of management and supervisory bodies. Therefore, and in compliance with article 33-A/3 of the RGICSF, the present Policy also includes key function holders.

It should be borne in mind that the size or systemic importance of the institution may not, in itself, be indicative of the degree of exposure of an institution to risk.

1. Scope and powers of application

- 1.1. The present Policy applies to the following Bank officers:
 - a. Management and supervisory body members;
 - b. Key function holders in the Company, as defined in point 1.2 below, as well as the others identified as such by the NRC.
- 1.2. "Key functions holders" are all persons who have a significant influence in the management of the Company and who are not members of the governing bodies. Those responsible for the Compliance, Risk Management, Internal Audit and Internal Control functions are always "key functions holders".
- 1.3. For the purposes of this Policy, the term "officers" means all persons referred to in the preceding paragraphs.
- 1.4. The Corporate Governance Committee oversees the application of the present Policy and ensures it is fully effectiveness. The NRC, in the scope of their respective competencies, executes the present Policy, monitor its application and ensure its full effectiveness, without prejudice to the supervisory powers of the supervisory body.

2. Individual and collective criteria for assessing the suitability of members of corporate bodies

Suitability, honesty and integrity

- 2.1. A member of the management and supervisory bodies shall be considered to have suitability, honesty and integrity if there are no objective and verifiable elements as to his or her personal

or professional conduct that suggest doubts about the candidate's ability to ensure a fit and prudent management of the Company.

- 2.2. In the assessment of suitability, honesty and integrity, consideration should be given to how the candidate usually manages the business, professional or personal, or practice the profession, especially in aspects that reveal his ability to decide in a weighted and thoughtful manner, or its tendency to fulfill its obligations on time or to behave in a manner consistent with the preservation of market confidence, taking into account all the circumstances enabling the professional conduct to be assessed for the duties in question.
- 2.3. In the initial and successive examination of this criteria for a candidate or a member of the management and supervisory bodies, all relevant data available for the evaluation are taken into account irrespective of the legal framework which the data deserve in the light of each jurisdiction involved in the practice of facts or the occurrence of their effects.
- 2.4. The assessment of suitability, honesty and integrity shall be based on objective criteria, based on full information on the past duties of the person assessed as a professional, the most salient features of his behavior and the context in which the decisions were taken.
- 2.5. The assessment of suitability, honesty and integrity shall also consider the cumulative effect of minor incidents on the reputation of the candidate concerned.
- 2.6. In assessing the suitability, honesty and integrity referred to in the preceding paragraphs, the following elements are considered, among others:
 - a. Relevant criminal, administrative offense or administrative records, with specific consideration of the type of conviction or accusation, the nature of the offense committed and its connection with the activity to which it is proposed, the sanction applied, the role of the assessed person and the degree of involvement, the occasional or repeated nature of the benefit obtained by the applicant or directly related persons, the damage caused to the institution or third parties, the stage reached in the legal proceedings and any rehabilitation measures applied to the assessed person, and material fact constitutes or not a criminal offense:
 - i) Provided in rules governing the banking, financial, insurance, market and financial instruments or payments activity (s), including, but not limited to, money laundering and terrorist financing, or any of the predicate offenses for the financing of terrorism provided for in Directive (EU) 2015/849, such as corruption, manipulation market, usury and privileged information;
 - ii) Related to acts of dishonesty, fraud or other financial crimes;
 - iii) Of fiscal nature, committed directly or indirectly, namely through illegal or prohibited dividend arbitration regimes; and
 - iv) foreseen in legislation applicable to companies, bankruptcy, insolvency or consumer protection.

- 2.7. Other relevant measures, present or past, applied by any regulatory or professional entity due to non-compliance with relevant rules governing the banking, financial, insurance, markets and financial instruments or payments activity (s).
- 2.8. Specific circumstances that are attenuating, aggravating, or otherwise prejudicing the judgment or fact attributed to the respondent;
- 2.9. The time elapsed over the offense, the conduct of the offender from the date of the infringement or the action, and the relevance of that offense or action to the performance of the duties proposed;
- 2.10. In the same way, in assessing suitability, honesty and integrity, the following circumstances must be considered:
- a. any indication that the member of the management or supervisory bodies has not acted in a transparent or cooperative manner in its relations with national or foreign supervisory or regulatory authorities;
 - b. the refusal, revocation, cancellation or cessation of registration, authorization, admission or license to engage in a commercial, business or professional activity by a supervisory authority, professional body or body with similar functions, or removal from office of a public entity;
 - c. the reasons for a dismissal, the termination of a relationship or the removal of a position requiring a special relationship of trust or a call for dismissal or resignation;
 - d. prohibition, by judicial authority, supervisory authority, professional order or body with similar functions, to act as director or manager of a civil or commercial company or to perform functions in it;
 - e. inclusion of indications of non-compliance at the central of credit responsibilities or any other records of a similar nature by the competent authority for that purpose;
 - f. financial or business results obtained by entities managed by the person concerned, or in which the person concerned has been, or still holds, a qualifying holding or in which it has had significant influence, taking particular account of any proceedings recovery, insolvency or liquidation, and the manner in which it contributed to the situation which led to such proceedings;
 - g. personal insolvency, regardless of qualification;
 - h. civil actions, administrative proceedings or criminal proceedings, as well as any other circumstances which, in the light of the circumstances, may have a significant impact on the financial strength of the person concerned;
 - i. the professional curriculum and potential conflicts of interest, when part of the professional course has been carried out in an entity directly or indirectly related to the financial institution in question, whether through financial participation or commercial relations;
 - j. Reasonable grounds for suspecting that money laundering or terrorist financing acts are being or have been committed or attempted or that the risk of committing such acts may be increased; and

- k. any evidence or serious allegation based on relevant, credible and reliable information that suggests that the person concerned has not acted in accordance with the highest standards of conduct.
- 2.11. Any criminal or administrative records shall be considered in the light of the respective limitation periods.
- 2.12. Investigations in progress shall be considered if they result from judicial or administrative proceedings or other similar regulatory investigations, without prejudice to a presumption of innocence regarding the liability of the assessed and to the safeguarding of his fundamental rights.
- 2.13. Other adverse reports with relevant, credible and reliable information should also be considered (e.g. as part of whistleblowing procedures).

Independency

- 2.14. The members of the management and supervisory bodies shall exercise their functions with impartiality without being subject to any type of undue influence of other persons or entities, adopting in all circumstances the prudent and adequate management of the Company and its interests as a determining criterion for decision-making.
- 2.15. In assessing the independence of the members of the Bank's management and supervisory bodies, the following situations are considered, inter alia:
- a. Positions that the candidate exercises or has exercised in entities of the Group in which the Bank is incorporated or in another credit institution or financial companies;
 - b. Family or similar relationships as well as professional or economic relationships which the candidate maintains with other members of the management or supervisory body of the Bank or of any legal person that is in a domain or group relationship with this Bank;
 - c. Family or similar relationships, as well as professional or economic relationships that the candidate maintains with a person holding a qualified participation in the Bank or any legal person that is in a domain or group relationship.
- 2.16. In completing the Questionnaires referred to in Point 3.8 of this Policy, the candidate to be a member of the management body and of the supervisory body shall state all the facts that, with reasonable probability, may constitute or cause a conflict between its interests and the Bank's interests.
- 2.17. The supervisory body must have a majority of independent members. Are considered independent members of the supervisory body who are not associated with any specific interest group in the Company and are not in any circumstance likely to affect their exemption from analysis or decision, in particular, by virtue of:
- a. Hold or act in the name or on behalf of holders of a qualifying holding equal to or greater than 2% of the Company's share capital;
 - b. Have been re-elected for more than two terms, continuously or intercalated.

In the event of an adjustment under the provision no. 6 of art. 278 of the PCC, the maintenance of the members of the supervisory bodies within the scope of the mandate in course, even though the members of the supervisory body become part of the management body, as non-executive directors, such occurrence does not constitute reelection for the purposes of paragraph b) above.

2.18. All members of the Board of Directors must be endowed with independence of mind.

2.19. In assessing the independence of the members of the Board of Directors, the Bank confirms, in view of their past and present behavior, that the candidates have:

a. The necessary social and behavioral skills, namely:

i) Courage, conviction and ability to evaluate and, if necessary, challenge the decisions proposed by other members of the Board of Directors;

ii) Ability to question the members of the Board of Directors in the exercise of their management functions;

iii) Ability to resist the tendency of "group thinking".

b. The existence of situations that generate conflicts of interest that can jeopardize the ability of a member of the Board of Directors to carry out its functions and perform its duties independently and objectively. In assessing potential conflicts of interest, the Bank shall, in accordance with the Policy on the Prevention and Management of Conflicts of Interests and with the Policy on the Related Party Transaction, identify potential or actual conflicts of interest and assess their materiality. In this context, the Bank must consider a number of situations that may represent a potential or actual situation of conflicts of interest, namely:

i) economic interests (e.g. shares, other patrimonial rights and affiliations, interests and other economic interests in commercial clients, intellectual property rights, loans granted by the Bank to companies held by members of the Board of Directors);

ii) Personal or professional relations with the holders of qualifying holdings in the Bank;

iii) Personal or professional relationships with Bank staff or entities included in the scope of prudential consolidation (e.g. close relatives);

iv) Other positions and positions held in the recent past (e.g., five years);

v) Personal or professional relationships with relevant external agents (e.g., be associated with suppliers, consultants or other relevant service providers);

vi) Belonging to a body or ownership of a body or entity with conflicts of interest;

vii) Political influence or political relations.

c. The quality of shareholder, owner or member of an institution, of partner of one or more associated companies or entities, as well as having personal accounts and having loans or using services of the Bank or any other entity included in the consolidation scope

should not, by itself, be considered as affecting the independence of mind of a member of the Board of Directors.

Availability

- 2.20.** The members of the corporate bodies must devote to the performance of their duties adequate availability for the full exercise of the competences attributed to them, the size of the Company and the complexity of their activity.
- 2.21.** The Bank's management and supervisory bodies must be composed of members with enough availability to ensure the necessary dedication to the performance of its management and supervisory tasks, taking into account the strategic and risk profile of the Company, its size and complexity of its activity.
- 2.22.** The availability of members of the Bank's management and supervisory bodies should be measured according to the time spent in the exercise of their functions, accumulation with other positions, the executive and / or non-executive nature of the position to be filled and the complexity of functions that are inherent to it.
- 2.23.** In cases where the interested party accrues or intends to accumulate the position in the Company with other positions of management and / or supervision in other entities, he must previously submit to the NRC, and then on an annual basis, an estimate of the weekly hours he intends to devote to the other duties and to state in detail the reasons for which it considers that, nevertheless, it maintains adequate availability for the full exercise of its functions in the Bank.
- 2.24.** Members of management and supervisory bodies should be able to carry out their duties during periods of significant activity growth, in particular during a restructuring process, relocation of the institution, acquisition, merger or takeover or in situations of crisis or difficulties in one or more of its operations.
- 2.25.** In assessing the availability of the candidate, the Bank considers at least the following:
- a.** The number of positions in financial and non-financial companies exercised simultaneously by the candidate, considering possible synergies when dealing with positions held in the Group in which the Bank is included, including situations of representation of legal persons or substitution of a member of the board of directors;
 - b.** The size, nature, scope and complexity of the activities of the entity in which the candidate holds a position and, in particular, whether or not the entity is an entity outside the EU;
 - c.** The geographical location of the applicant and the travel time required for the performance of his duties;
 - d.** The number of meetings scheduled for the Board of Directors;
 - e.** The positions held simultaneously by the applicant in organizations that do not pursue predominantly commercial objectives;
 - f.** Any meetings to be held, in particular, with competent authorities or with other internal or external agents outside the official calendar of meetings of the Board of Directors;

- g. The nature of the position proposed by the candidate, regardless of whether he is an executive position, and the need to attend meetings;
- h. Other professional or political external activities and any other relevant functions and activities, within or outside the financial sector and within or outside the EU;
- i. Necessary initiation and training actions;
- j. Any other relevant functions of the candidate which the Bank considers necessary to take into account; and
- k. Available reference standards for availability benchmarking, including reference standards provided by EBA.

Knowledge, competence and experience

- 2.26.** The members of the Bank's management and supervisory bodies must have the professional experience and qualifications required to carry out their duties, taking into account the responsibilities underlying the exercise of the powers conferred on them, the complexity of the Company's activity, and the need to ensure the proper and prudent management of the Company in the context of safeguarding the financial system and the interests of its customers and investors.
- 2.27.** It is considered to have the necessary experience and competences the evaluated person who, given the previous positions, taking particular account of the duration, responsibilities assumed (formal and material) and level of performance, is able to understand the operation, nature, size, complexity and the challenges it faces, the complexity of the operations in which it participated, the risks to which it is exposed, as well as to critically analyze the decisions taken.
- 2.28.** In the assessment of the experience and professional qualification of the members of the management and supervisory bodies, the knowledge and skills acquired and demonstrated by the professional conduct of the candidate, the practical experience and the experience gained through the attendance of academic courses, professional courses or of training related to the tasks it intends to perform.
- 2.29.** In assessing the knowledge, skills and experience of a member of the management body, special attention should be paid to theoretical and practical experience in:
- a. Banking and financial markets;
 - b. Legal requirements and regulatory framework;
 - c. Strategic planning and understanding of the Bank's strategy or business plan and its execution;
 - d. Risk management (identification, evaluation, monitoring, control and mitigation of the Bank's main types of risk, including environmental, governance, social risks and risk factors);
 - e. Identification and assessment of money laundering and terrorist financing risks, as well as the respective policies, controls and procedures;
 - f. Accounting and auditing;

- d. Decisions on the overall business and operations through which the Company carries out its activities, are understood in all their complexity and the supervision thereof;
- e. The Company's assessment and control processes for capital adequacy, capital and liquidity management and respective plans, compliance duties and policies, and the internal control system are understood, implemented and monitored;
- f. The structure of the group to which the Company belongs is known, critically analysed, monitored and adapted, in order to enable integrated risk management and supervision, as well as the precise and timely flow of information, within the Company and between it and the other entities integrated in the same Group.

2.36. For the abovementioned purposes, the management and supervisory bodies shall be made up of members collectively endowed with the knowledge, skills and experience sufficient to ensure compliance with their respective duties as set out in the law and bylaws in all the relevant areas of activity, namely:

- a. Defining and implementing business plans and budgets and medium and long-term strategic plans;
- b. The Company's activities, including the type of banking and financial operations and other activities it intends to carry out, as well as the main risks to which it is exposed;
- c. Finance, accounting and financial reporting;
- d. National and international accounting policies and processing;
- e. Technologies and information systems;
- f. Relevant areas of sectoral / financial competence, including financial and capital markets, solvency and models, and environmental, governance and social risks and risk factors;
- g. Liquidity and capital management;
- h. Audit, Internal Control, Compliance and Risk management;
- i. Skills and management experience;
- j. Human resource management and remuneration policies;
- k. Local, regional and global markets, depending on the Bank's activity so requires;
- l. The management of international groups and risks related to the structure of the Group in which the Bank operates;
- m. Communication and internal and external disclosure of information;
- n. National and international legal and regulatory framework; and
- o. Governance systems.

Notwithstanding the experience, knowledge and skills requirements of each member of the management body, as described above, the Bank must ensure that the overall composition of the management body reflects a sufficiently broad range of knowledge, skills and experience to understand the activities of the institution, including the main risks.

Diversity

- 2.37. In selecting and assessing management and supervisory body members, the diversity of personalities, qualifications and technical and sectoral skills is actively encouraged among those carrying out Bank senior officer duties, as well as the diversity of gender, age and geographical origin.
- 2.38. Within the scope of this Policy, the Bank pays particular attention to gender diversity in terms of promoting greater involvement of the under-represented gender among the Company's senior officers, under the terms of the Diversity Policy, detailed in Section 7 below.

Ethical standards

- 2.39. In the process of recruiting and selecting new employees, including members of the governing bodies, the candidates' adherence to the institution's ethical standards must also be assessed.

Prevention of money laundering and terrorist financing

- 2.40. In the context of the assessment of the members of the management and supervisory bodies, their knowledge of matters relating to the prevention of money laundering and terrorist financing is analyzed - special emphasis should be given to the member of the management body identified as responsible for the application of the legislative, regulatory and administrative provisions necessary to comply with Directive 2015/849.

3. Process for selecting and evaluating the suitability of the members of the corporate bodies

Initial assessment of the individual ability and selection

- 3.1. Notwithstanding the General Meeting ultimate responsibility to elect Bank's members of management and supervisory bodies, the NRC is responsible for the initial assessment of new members, as well as the individual and collective subsequent assessments, pursuant to article 30-A/1 of the RGICSF, without prejudice to the supervisory duties of the Supervisory Body.
- 3.2. In addition to fulfilling the criteria set forth in this Policy, management and supervisory body members cannot suffer from any of the incompatibilities set out in the PCC and/or RGICSF, as applicable to each of their respective functions.
- 3.3. The initial assessment of the individual abilities of management and supervisory body members shall precede their selection and presentation to the General Meeting for election or their co-option into the body itself, when that is duly foreseen.
- 3.4. The management body, with the support of the NRC, proactively puts its best efforts into identifying new members for the management and supervisory body, as well as preparing

the timely succession thereof, in line with the Bank's Succession Policy, notwithstanding the General Meeting's powers in this matter.

- 3.5. Including candidates in lists to be put to a general meeting vote, as well as presenting candidates for appointment to management and supervisory bodies must be preceded by an initial assessment process that results in drafting and disclosing an Initial Assessment Report relative to that candidate.
- 3.6. The Bank shall put its best efforts into procuring the regulations, other documents governing the Company's existence and adopted practices be amended so that including candidates in lists to be put to a general meeting vote, or presenting candidates for management and supervisory body appointment must be necessarily preceded by the Selection and Assessment Process referenced in this Section.
- 3.7. The NRC is responsible for the initial qualification assessment of management and supervisory body members and for drafting and disclosing the respective Initial Assessment Report.
- 3.8. Once a possible candidate for management and supervisory body membership is identified, the NRC collects information relevant to the initial assessment of qualifications, under the terms set forth in this Policy and the Instruction of Bank of Portugal No. 23/2018, through the Bank of Portugal Questionnaire - (which is available at <https://www.bportugal.pt/instrucao/232018> - (the "Questionnaire").
- 3.9. The Questionnaire may be filled out by the candidate him/herself, by the NRC based on collected information or by an external entity, hired by the NRC for that purpose, in accordance with the following paragraph.
- 3.10. The NRC - as well as the Supervisory Body - may hire external entities to help them in defining a candidate profile, in selecting the methods for the respective identification and in initially assessing and selecting them. The Board of Directors shall make available to the NRC the human, technical and financial resources reasonably required in order for the Company's selection and assessment process to be carried out according to high standards of quality, rigor, comparison, transparency and conformity with national and international standards.
- 3.11. The Initial Assessment Report for qualification, for each candidate, drafted and presented by the NRC pursuant to this Policy must contain at least an autonomous and grounded analysis of the following factors:
 - a. Knowledge, skills and experience;
 - b. Suitability, honesty and integrity;
 - c. Independence;
 - d. Availability;
 - e. Adherence to the Company's ethical standards;
 - f. Candidate's suitability - given the factors set out above in the paragraphs a. to e. - for the duties he/she shall carry out in the management and supervisory body;

- g. Three preferred areas for the acquisition, maintenance and reinforcement of knowledge and skills, given that candidate's individual needs, the Company's needs, and innovation trends in finance.
- 3.12. The information deemed relevant for the initial assessment of the candidate's qualifications shall be necessarily accompanied by supporting documents.
- 3.13. Following the Initial Assessment Report, the NRC discloses the results to the management and supervisory bodies and, presenting the document as part of the information package accompanying the appointment decision at the General Meeting, as described in section 3.15 of this Policy.
- 3.14. If the initial assessment report concludes that the applicant is not suitable, the respective authors of the proposal may choose to withdraw the application or submit it to the prior assessment of the Bank of Portugal, in accordance with article 30-B/3 of the RGICSF. In this case, the candidate can only be resubmitted after the issuance of a judgment of suitability by the Bank of Portugal.
- 3.15. If the candidate is included in a list put to the General Meeting approval, the NRC shall present the Initial Assessment Report to the Chairman of the Board of the Company's General Meeting (or directly to the sole shareholder, in case the prior formalities are dispensed with pursuant to article 54 of the PCC) who is responsible for making it available to shareholders along with the meeting's preparatory information, as well as informing shareholders of the suitability requirements for those elected, as set out in the present Policy.
- 3.16. Without prejudice to the appointment of the candidate by the General Meeting, the candidate may only start his or her duties after authorization from the Bank of Portugal.

Initial collective evaluation

- 3.17. Whenever the candidate proposes to join the collegial body, the NRC analyzes the candidate in a collective perspective, in order to assess whether it contributes to the balance of the governing body that will integrate and comply with the criteria set forth in this Policy, ensuring a sound and prudent management of the Company.
- 3.18. The initial collective assessment report is submitted to the General Meeting as described in 3.15.

Subsequent assessment of individual and collective qualifications

- 3.19. The NRC is responsible for the subsequent individual qualification assessment of management and supervisory body members, which shall be carried out:
- a. Annually;
 - b. Whenever new facts or events result in the need for a qualification reassessment. That need may arise from new facts that have come to the attention of the NRC; and
 - c. In particular, where there are reasonable grounds for suspecting that money laundering or terrorist financing acts are being or have been committed or attempted, or that there is an increased risk of committing such acts, and in particular where the available information suggests that the Bank (i) failed to apply adequate internal controls or

supervisory mechanisms to monitor and mitigate the risks of money laundering and terrorist financing, (ii) failed to fulfill its obligations in what relates the prevention of money laundering capital and combating the financing of terrorism or (iii) has substantially altered its commercial activity or its business model in a way that its exposure to the risk of money laundering and terrorist financing may have increased significantly.

- 3.20.** Management and supervisory body members have the duty to immediately disclose to the Company any fact subsequent to their appointment that alters the content of representations underlying the Questionnaire referred to in Section 3.8 or that change or may reasonably change the assessment of his/her individual qualifications, good repute, honesty and integrity, experience, skills and knowledge, availability or suitability and independence.
- 3.21.** The NRC is also responsible for the subsequent collective qualification assessment of management and supervisory body members, which shall be carried out annually.
- 3.22.** As a result of the assessment referred to in the previous points, the NRC drafts an Annual Subsequent Assessment Report on the collective assessment of the management and supervisory body and of its individual members, which shall contain at least a reasoned analysis of the following factors:

Individual subsequent assessment

- a.** Summary exposure of the factors set out in the Individual Assessment Report referred to in Section 3.11;
- b.** Description of the changes that have since occurred, in relation to the factors set out in the Individual Assessment Report referred to in Section 3.11;
- c.** Suitability of time dedicated on an individual basis to the performance of duties;
- d.** Attaining annual goals pertaining to the acquisition, maintenance and reinforcement of knowledge and skills;
- e.** Setting new goals pertaining to the acquisition, maintenance and reinforcement of knowledge and skills, defined for the following year, pursuant to Section 6.3.

Collective subsequent assessment

- f.** Structure, size, composition and performance of the relevant corporate body;
- g.** Attaining the diversity goals detailed in Section 7;
- h.** Suitability of skills, knowledge and experience in aggregate terms, given the Company's activity;
- i.** Attaining annual goals pertaining to the acquisition, maintenance and reinforcement of knowledge and skills;
- j.** Setting new goals for the acquisition, maintenance and reinforcement of knowledge and skills for the following year (three preferred areas);
- k.** Sufficient knowledge of money laundering and terrorist financing risks and how they affect the Bank's activities (including the proper management of those risks and, if applicable, corrective measures);

- I. Recommendation of possible amendments in matters of corporate governance;
- m. Relevant changes in business activities, strategies and risk profile of the Bank and also on the distribution of functions within the management body.

Initial and successive assessment (individual and collective)

- 3.23. For the purposes of the selection and assessment, individual and collective, initial and successive, the Bank's management and supervisory bodies must identify and assess the respective needs in terms of their composition and organization.
- 3.24. As a result of the assessment referred to in the previous paragraph and in articulation with the succession policy referred to in 3.27., the CNR prepares a detailed description of the responsibilities and functions to be performed by each of the members of the Company's management and supervisory bodies and the skills and professional experience necessary for this purpose.
- 3.25. The management body, in articulation with the supervisory body, ensures that the Bank has internal policies and processes that ensure compliance with the provisions of the previous two paragraphs and, as well, guarantee the identification, selection and evaluation of potential candidates for members of its management and supervisory bodies that will make it possible to meet the needs referred to in point 3.23, taking into account the description referred to in point 3.24.
- 3.26. The internal processes referred to in the preceding paragraph include a Declaration, under honor, by candidates for members of the management and supervisory bodies, that the information contained in the Questionnaire and, as well as other information and documentation provided to the Bank in the context of the evaluation and selection process, it is complete, current and true; the said declaration must also contain an authorization on the part of the candidate for the processing of personal data.
- 3.27. Bearing in mind the provisions of the preceding points, the Company has a Succession Policy, which takes into account the provisions of this Policy and which includes, in particular, the identification and description of detailed function profiles, including the organizational role of the position, the main responsibilities and interactions, as well as academic training, professional experience and management skills or specific skills required in the scope of the selection and evaluation process.

4. Individual qualifications for Key Function Holders

- 4.1. The good repute, honesty and integrity and the knowledge, skills and experience and availability requirements set out in Section 2 apply, with the necessary adjustments, to key function holders. Candidates' adherence to the Company's ethical standards should also be assessed.

5. Selection and assessment process for Key Function Holders

Initial assessment of individual qualifications and selection

- 5.1. The initial assessment of individual qualifications for key function holders should precede their hiring and/or appointment.

- 5.2. The Board of Directors, with the support of the NRC proactively puts its best efforts into identifying possible key function holder candidates, as well as preparing the timely succession thereof, in line with the Bank's Succession Policy.
- 5.3. Once a possible key function holder candidate is identified, the NRC collects information relevant to the initial assessment of qualifications.
- 5.4. The information deemed relevant for the initial assessment of the candidate's qualifications shall be, whenever applicable, necessarily accompanied by the respective supporting documents.
- 5.5. The provisions of Section 3.11 apply, with the necessary adjustments, to the Initial Assessment Report of key function holder qualifications, to be drafted and presented by the NRC to the management and supervisory body.
- 5.6. In the event the management body intends to hire a key function holder candidate not deemed qualified by the NRC, the minutes of the meeting at which the hiring was deliberated shall expressly state that fact, giving reasons for hiring, and shall include the unfavourable opinion issued by the NRC.
- 5.7. The grounds referenced in previous paragraph shall at least autonomously analyse the motives deemed relevant by the NRC in the Assessment Report for considering the candidate unqualified, without prejudice to other elements which it deems relevant.

Subsequent qualification assessment for key function holders

- 5.8. The NRC is responsible for the subsequent quality assessment of key function holders, pursuant to the terms for the subsequent individual qualification assessment of management and supervisory body members, adjusted as need be.

6. Continuous Training Plan for management and supervisory body members and Key Functions Holders

- 6.1. The Company ensures the resources and time necessary to acquire, maintain and reinforce the knowledge and skills required for the proper exercise of the duties entrusted to the management and supervisory body and to key function holders.
- 6.2. During the initial assessment and selection of management and supervisory body members and key function holders, three preferred areas of acquisition, maintenance and reinforcement of knowledge and skills, shall be identified for each evaluated person, given that senior officer's individual needs, the Company's needs, and innovation trends in banking and finance.
- 6.3. During the subsequent assessment of management body members and key function holders:
 - a. The courses, seminars, training programs, and other means of acquisition, maintenance and reinforcement of knowledge and skills attended over the last year by the management and supervisory body member/key function holder shall be identified, and shall be especially relevant for this purpose the outlining of the identified means with the preferred areas determined in the initial and subsequent assessment reviews;

- b. The means of acquisition, maintenance and reinforcement of knowledge and skills to be attended in the following year by the management and supervisory body member/key function holder shall be tentatively defined;
 - c. The preferred areas defined in the initial assessment and selection shall be reviewed, in light of the knowledge and skills acquired in the meantime and the Company's needs, and the innovation trends in banking and finance.
- 6.4. The Company may hire one or more external entities to help it in identifying, choosing and assessing the means of acquisition, maintenance and reinforcement of knowledge and skills for its management and supervisory bodies members and key function holders.

7. Diversity policy

Diversity in officer positions

- 7.1. As regards the composition of the bodies and positions described below, Bison Bank shall promote gender balance of the respective members of the following, namely by favouring the selection of persons of the under-represented gender, through internal mechanisms geared toward the selection and appointment of staff and managers in the following structures:
- a. Management Body;
 - b. Supervisory Body; and
 - c. Key function holders group.

- 7.2. Likewise, and for the purposes mentioned in the preceding paragraph, the Bank guarantees that there is no discrimination based on gender, race, color, ethnic or social origin, genetic characteristics, religion or beliefs, membership of a national minority, wealth, birth, disability, age or sexual orientation.

Selection report and short lists of candidates

- 7.3. In its Initial Assessment Report for officers, the NRC identifies and recommends candidates to office positions and assesses the composition thereof, respecting, wherever possible, the objectives in terms of diversity.
- 7.4. The final officer candidate list shall always include candidates of both genders.

Meritocracy and non-discrimination

- 7.5. The remuneration policy for Bison Bank employees is driven by the recognition of merit and the responsibility associated with each duty. Discrimination in remuneration and career progression based on gender is prohibited.

Active parenthood

- 7.6. In addition to upholding labour legislation in terms of parental rights protection, Bison Bank promotes a working hour organisation policy that encourages work/life balance and the full exercise of parental rights.

8. Prevention, communication and remedying conflicts of interest

8.1. The provisions regarding the prevention, communication and remedying of conflicts of interest, including related party transactions, applicable to members of the management and supervisory bodies and key functions holders, is part of the Prevention and Management of Conflicts of Interest Policy, which is set out in an autonomous document, disclosed on the Company's website.

9. Selection and assessment policy review

9.1. Every year, the NRC shall review the present Policy and shall make recommendations for improvement thereof to the bodies involved.

9.2. After receiving the review prepared and presented by the NRC containing the review of the Selection and Assessment Policy referenced in the previous number, the management and supervisory body shall approve the recommendations made by the NRC or shall present the grounds for the rejection thereof, while identifying alternative solutions, in the event weak points have been detected or the Policy has become out of date, as regards the applicable laws or recommendations from EBA, ESMA, Bank of Portugal, Portuguese Securities Commission or other competent authority.

9.3. Every year, the management body, based on the NRC review, shall put the reasoned recommendations for improvement of the present Selection and Assessment Policy to the final approval of the Company's General Meeting.

10. Approval, effectiveness and amendments

10.1. The present Policy was reviewed and approved by the General Meeting held on April 11, 2024, entering into force from this date, and may be amended by a resolution passed by this body.

11. Interpretation

11.1. Any reference to a legal provision, guideline or any other recommendation or analogous provision shall be interpreted as a reference to that provision, guideline or analogous provision with the wording in force on the date of that assessment, as well as to other rules or recommendations that come to replace, amend or supplement them.

12. Publication

12.1. The present Policy is published on the Company's website.