

# **POLÍTICA**

**Seleção, Avaliação da Adequação e Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções essenciais**

## **ÍNDICE**

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

## Introdução

A presente Política de Selecção, Avaliação da Adequação e Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais (a "Política de Selecção e Avaliação" ou "Política") da Bicredit - Sociedade Financeira de Crédito, S.A. (doravante "Bicredit" ou "Sociedade") destina-se a dar cumprimento ao disposto no artigo 30.º-A e 33.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF") bem como ao disposto no Aviso 3/2020 do Banco de Portugal ("Aviso") e a assegurar que o Bicredit adota os mais elevados padrões nacionais e internacionais de governo.

Acresce referir que a Política em apreço foi elaborada também com respeito pelo previsto nas Orientações da EBA/ESMA sobre avaliação de adequação dos membros do órgão de administração e titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/06) de 2 de Julho de 2021 (as "Orientações EBA/ESMA" ou "Orientações").

Será da competência da Comissão de Remunerações (doravante abreviadamente designada por "Comissão"), nomeada em 9 de Janeiro de 2023, a avaliação independente da aptidão individual e coletiva dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais da Bicredit para o desempenho de funções em termos que assegurem que a Bicredit se encontra em permanência dotada de uma gestão sã e prudente. No que concerne à gestão da sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, esta deve estar alinhada com o perfil de risco definido pela Bicredit, procurando assegurar a implementação, de forma ininterrupta, do plano estratégico.

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

À referida Comissão são atribuídas as competências necessárias para assistir o Conselho de Administração na análise, definição e adoção pela Bicredit das melhores estruturas e práticas de Governo Societário, designadamente acompanhar a aplicação da presente Política de Selecção e Avaliação e assegurar a sua plena eficácia e formular recomendações referentes à sua concretização ou revisão.

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

**1.1.** A presente Política aplica-se aos seguintes dirigentes da Bicredit:

**1.1.1.** Membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal; e

**1.1.2.** Titulares de funções essenciais da Bicredit.

**1.2.** Para efeitos do número anterior, considera-se por titular de funções essenciais:

**1.2.1.** O *Head of Compliance*;

**1.2.2.** Os responsáveis pela função de gestão de risco;

**1.2.3.** O responsável pela função de auditoria interna;

**1.2.3.** Os restantes membros designados como titulares de funções essenciais pela Comissão ou pelo Conselho de Administração;

**1.2.4.** Os titulares de outras funções que como tal venham a ser definidas através de regulamentação pelo Banco de Portugal ou da EBA.

**1.3.** Para efeitos da presente Política, por dirigentes entende-se todas as pessoas referidas nos números anteriores.

A Comissão acompanha a aplicação da presente Política e assegura a sua plena eficácia.

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

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

**2.2.** Deste modo, em paralelo à avaliação que se conclui quanto à adequação de cada um dos candidatos isoladamente considerados, procede-se à avaliação da contribuição de cada candidato para a adequação coletiva dos órgãos de administração e fiscalização, avaliando-se se a composição global de tais órgãos (i.e. o conjunto de membros selecionados) reflete uma gama suficientemente ampla de conhecimentos, competências e experiência que permitam compreender as atividades do Grupo e os seus principais riscos e conseqüentemente assegurar o adequado cumprimento das suas funções de administração e fiscalização.

**2.3.** Adicionalmente, a Bicredit atenderá à diversidade na composição dos seus órgãos de administração e fiscalização pois considera que a mesma poderá contribuir para uma melhoria no processo de tomada de decisão, sendo que também releva no que concerne à responsabilidade que sobre as sociedades financeiras recai relativamente ao pleno aproveitamento do talento e à equilibrada promoção do desenvolvimento social.

- 2.4.** Para efeitos da apreciação coletiva da adequação dos órgãos de administração e fiscalização, assumem relevo os princípios contidos no Ponto 7 do Título III das Orientações EBA/ESMA, sendo que a Bicredit utiliza e considera, em especial, a Matriz de Apreciação Coletiva anexa à Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018.

### ***Competência Técnica***

- 2.5.** Para os efeitos referidos supra, os órgãos de administração e fiscalização devem ser compostos por membros que reúnam, coletivamente, um leque suficientemente amplo de conhecimentos, competências e experiência que lhes permita compreender as atividades da Bicredit (incluindo os principais riscos) e consequentemente que garantam o cumprimento das respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação.

### ***Disponibilidade***

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

### ***Diversidade***

- 2.9.** Na seleção e na avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, é ativamente promovida a diversidade de personalidades, qualificações e competências técnicas e sectoriais necessárias para o exercício das funções dos dirigentes da Bicredit.
- 2.10.** Embora encare positivamente a diversidade de valências profissionais, a diversidade geográfica e a diversidade geracional (a serem consideradas e enquadráveis atento o princípio da proporcionalidade, em particular no que respeita à consideração das características da Bicredit, a sua dimensão e área de atuação geográfica), no âmbito da presente Política, a Bicredit tem em consideração a diversidade de género, dando especial atenção ao género sub-representado na Bicredit, nos termos da Política de Diversidade, detalhada no Ponto 8, *infra*.
- 2.11.** A diversidade de género nas funções dirigentes é encarada na Bicredit como um aproveitamento mais eficaz dos recursos humanos e como contributo direto para o respeito pelo princípio da igualdade de oportunidade e para uma atuação socialmente responsável da Bicredit.

- 2.12.** Não obstante, o fator determinante para a seleção para o exercício de cargos de administração ou fiscalização na Bicredit ser a adequação de cada um dos membros em matéria de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade, a Bicredit assume o compromisso de aumento do género sub-representado nos seus órgãos de administração ou fiscalização, garantido, por um lado, que nas novas composições dos órgãos de administração e fiscalização o nível de representatividade não é diminuído e procurando, por outro lado, aumentar a nível de representação do género sub-representado.
- 2.13.** Para o efeito, a Bicredit estabelece como um objetivo de longo prazo passar a ter nos órgãos sociais uma representatividade do género sub-representado de pelo menos 30%.

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

- 3.1.** Sem prejuízo da competência final da Assembleia Geral da Bicredit para a eleição dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, é à Comissão 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 do RGICSF.
- 3.2.** Para além do preenchimento de um conjunto de requisitos, os membros do órgão de administração e fiscalização não podem encontrar-se em nenhuma das situações de incompatibilidades prevista na lei.

#### ***Idoneidade***

- 3.3.** Considera-se que um membro do órgão de administração ou de fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos quanto à sua conduta pessoal ou profissional que sugiram dúvidas sobre a capacidade de garantir uma gestão sã e prudente da Bicredit.
- 3.4.** Na avaliação da idoneidade deve ter-se em conta o modo como o candidato gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos 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.
- 3.5.** A apreciação da idoneidade é efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções passadas do interessado como profissional, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.
- 3.6.** Na análise inicial e sucessiva da idoneidade de um candidato ou membro do órgão de administração ou de fiscalização são tidos em conta todos os dados pertinentes disponíveis para a avaliação, independentemente do enquadramento legal que os referidos dados mereçam à luz de cada uma das jurisdições envolvidas e independentemente do local da prática de factos ou da ocorrência dos seus efeitos.
- 3.7.** Na avaliação da idoneidade a que se referem os pontos anteriores, são atendidos, entre outros, os seguintes elementos:

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

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

- 3.9.** Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Bicredit devem possuir competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão da Bicredit, bem como com os riscos associados à atividade por esta desenvolvida.
- 3.10.** Considera-se ter a experiência e as competências necessárias o membro do órgão de administração ou fiscalização que pelos cargos anteriormente desempenhados – atendendo em especial à duração, responsabilidades assumidas (formal e materialmente) e nível de desempenho – se revele apto a compreender o funcionamento e atividade da Bicredit, os desafios que a Bicredit enfrenta, a complexidade das operações de que a mesma é parte, os riscos a que está exposta, assim como a analisar criticamente as decisões tomadas.
- 3.11.** O membro do Conselho de Administração responsável pelo cumprimento do normativo, conforme definido no Aviso do Banco de Portugal nº 1/2022, deve possuir bons conhecimentos, competências e experiência relevante no que se refere à identificação e avaliação dos riscos de branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo, bem como das políticas, controlos e procedimentos em matéria de prevenção de branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo. Consequentemente deve ter uma boa compreensão da forma como o modelo de negócio da Bicredit a expõe a tais riscos.
- 3.12.** Na avaliação das competências, qualificação profissional e experiência de um candidato ou de um membro do órgão de administração e fiscalização serão tidos em consideração, entre outros aspetos, as constantes Ponto 6 do Título III das Orientações EBA/ESMA.

## ***Independência e Impedimento***

- 3.13.** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem exercer as suas funções com isenção, sem estarem sujeitos a qualquer tipo de influência indevida de outras pessoas ou entidades, adotando em todas as circunstâncias a gestão prudente e sã da Bicredit, os seus interesses e a salvaguarda do sistema financeiro como critério determinante para a tomada de decisões. Todos os membros dos órgãos de administração e de fiscalização da Bicredit devem demonstrar a necessária independência de espírito no exercício das respetivas funções nos termos do Ponto 9 do Título III das Orientações EBA/ESMA.
- 3.14.** Na avaliação da independência dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Bicredit são tidas em consideração, entre outros aspetos, as seguintes situações:
- a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido na Bicredit ou em outras instituições financeiras;
  - b) Relações pessoais ou profissionais que o interessado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização da Bicredit, da sua empresa-mãe ou das suas filiais;
  - c) Relações pessoais ou profissionais que o interessado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada na Bicredit, na sua empresa-mãe ou nas suas filiais.
- 3.15.** No preenchimento do Questionário a que faz referência o Ponto 4.4. desta Política, o candidato a membro do órgão de administração e fiscalização deverá enunciar todos os factos que, com razoável probabilidade, possam constituir ou dar causa a um conflito entre os seus interesses e os interesses da Bicredit.
- 3.16.** Na avaliação da independência de um candidato ou membro do órgão de administração ou de fiscalização deve ter-se em conta a eventual existência de conflitos de interesse que criem obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objetiva.
- 3.17.** Ao avaliar a existência de conflitos de interesses a Bicredit deve identificar os conflitos de interesses reais ou potenciais, em conformidade com a política de conflitos de interesses e avaliar a sua relevância.
- 3.18.** O órgão de fiscalização do Bicredit deve dispor de uma maioria de membros independentes. Sendo os membros do órgão de fiscalização considerados independentes por não estarem associado a qualquer grupo de interesses específicos na Bicredit nem se encontrarem em alguma circunstância susceptível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de se verificar qualquer uma das situações a seguir indicadas:
- a) Ser titular, exercer funções de administração, ter vínculo contratual ou atuar em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social ou dos direitos de voto na Bicredit, ou de idêntica percentagem em sociedade que sobre o mesmo exerça domínio.
  - b) Ter sido reeleito por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

## ***Disponibilidade***

- 3.19.** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização devem consagrar ao desempenho das suas funções a disponibilidade adequada ao cabal exercício das competências que lhes foram atribuídas, tomando em consideração a dimensão da Bicredit, a complexidade da respectiva actividade e as suas características e organização.
- 3.20.** Nas situações em que os membros do órgão de administração e fiscalização do Bicredit acumulem funções de administração ou fiscalização noutras entidades, ter-se-á de salvaguardar que de tal acumulação de cargos não resulta falta de disponibilidade para o exercício do cargo na Bicredit, designadamente em períodos que se verifique um aumento significativo da actividade. Para o efeito, ter-se-á de atender às circunstâncias concretas do caso. Por um lado, devem considerar-se as exigências particulares do cargo e a sua natureza, nomeadamente se em causa estão funções fiscalizadoras ou de administração, quais os pelouros a atribuir ao membro em causa e se exercerá funções de direcção no seio do próprio órgão. Por outro lado, deve atender-se à escala e complexidade da actividade da Bicredit para determinar as necessidades de dispêndio de tempo ao exercício do cargo no contexto da própria Bicredit.
- 3.21.** Para efeitos de determinação da disponibilidade necessária e da sua efetiva existência assumem relevo os princípios contidos nos Pontos 4 e 5 do Título III das Orientações EBA/ESMA.

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

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

- 4.1.** A Assembleia Geral deverá remeter à Comissão os possíveis candidatos a membros dos órgãos sociais para que esta proceda à sua avaliação inicial.
- 4.2.** A avaliação inicial da aptidão individual dos membros do órgão de administração e fiscalização (propostos nos termos do número anterior) deve preceder a sua efetiva seleção e apresentação à Assembleia Geral para eleição, ou a sua cooptação pelo próprio órgão.
- 4.3.** A inclusão de candidatos em listas a submeter a votação em Assembleia Geral, assim como a apresentação de candidatos para designação pelo órgão de administração ou fiscalização, será necessariamente precedida de um processo de avaliação inicial, que culmina com a elaboração e divulgação de um Relatório de Avaliação Inicial.
- 4.4.** A realização da avaliação inicial da aptidão dos membros do órgão de administração ou fiscalização e a elaboração e divulgação do respetivo Relatório de Avaliação Inicial compete à Comissão.
- 4.5.** Uma vez identificado um possível candidato a membro do órgão de administração ou fiscalização, a Comissão promove a recolha da informação relevante à avaliação inicial da sua aptidão, que no mínimo compreenderá os elementos referidos no questionário que consta como Anexo 1 e que pretende proceder à recolha da informação exigível nos termos da Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018 (doravante, o "Questionário"). O preenchimento do Questionário pode ser realizado pelo próprio candidato ou pela Comissão com base em informações recolhidas. Em

qualquer caso a informação constante do Questionário deve sempre ser confirmada pelo candidato, que para o efeito se deve mostrar disponível para a prestação da colaboração necessária.

- 4.6.** O órgão de administração disponibilizará à Comissão os recursos humanos, técnicos e financeiros que razoavelmente possam ser necessários para que o processo de selecção e avaliação da Bicredit se desenvolva segundo os mais elevados padrões de qualidade, rigor, comparabilidade, transparência e conformidade com os *standards* nacionais e internacionais.
- 4.7.** O Relatório de Avaliação Inicial da aptidão, elaborado e apresentado pela Comissão nos termos dos números anteriores, deve conter necessariamente, pelo menos, a análise autónoma e fundamentada dos seguintes elementos:
- 4.7.1.** Experiência;
  - 4.7.2.** Conhecimentos e competências;
  - 4.7.3.** Idoneidade, integridade e honestidade;
  - 4.7.4.** Independência;
  - 4.7.5.** Disponibilidade; e
  - 4.7.6.** Adequação do candidato – atendendo aos elementos descritos em 4.6.1 a 4.6.5 – para as funções que irá desempenhar no órgão de administração ou de fiscalização.
- 4.8.** A informação considerada relevante para a avaliação inicial da aptidão do candidato será necessariamente acompanhada de documentos comprovativos.
- 4.9.** Paralelamente ao procedimento de avaliação da adequação individual de cada um dos membros candidatos e conseqüente elaboração do Relatório de Avaliação Inicial, a Comissão deve proceder à apreciação coletiva do órgão nos termos acima descritos, devendo conseqüentemente elaborar um Relatório de Avaliação Coletiva.
- 4.10.** Após a conclusão do Relatório de Avaliação Inicial, a Comissão dá a conhecer os respetivos resultados ao acionista ou acionistas que tenham identificado e sugerido o candidato, assim como aos órgãos de administração e fiscalização.
- 4.11.** 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 do Banco de Portugal, nos termos da lei.
- 4.12.** Em qualquer caso, o candidato apenas pode ser proposto pelos acionistas ou pelo órgão de administração e fiscalização após a avaliação da respetiva adequação pelo Banco de Portugal, e a autorização por esta entidade para o exercício de funções, nos termos da lei.
- 4.13.** Caso o candidato seja incluído numa lista submetida à Assembleia Geral para aprovação, a Comissão apresenta o Relatório de Avaliação Inicial e o Relatório de Avaliação Coletiva ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Bicredit, a quem compete disponibilizá-los aos acionistas, no âmbito das informações preparatórias da assembleia, assim como informar os acionistas dos requisitos de adequação das pessoas a eleger, constantes da presente Política de Seleção e Avaliação.

### ***Avaliação sucessiva da aptidão individual***

- 4.14.** A avaliação sucessiva da aptidão individual dos membros do órgão de administração e fiscalização é da competência da Comissão e terá lugar sempre que novos factos ou eventos determinem a necessidade de uma reavaliação da aptidão, designadamente nos casos previstos no Parágrafo 26 das Orientações. Esta necessidade pode advir de novos factos que tenham chegado ao conhecimento do órgão de administração ou do órgão de fiscalização.
- 4.15.** Os membros do órgão de administração e fiscalização têm o dever de comunicar imediatamente ao Conselho de Administração da Bicredit, dando ainda conhecimento à Comissão, qualquer facto superveniente à sua designação que altere o conteúdo das declarações subjacentes ao Questionário referido no Ponto 4.4., ou que altere ou possa alterar – segundo uma apreciação razoável – a avaliação da sua aptidão individual, idoneidade, experiência, competência e conhecimentos, disponibilidade ou adequação às funções atribuídas.
- 4.16.** A avaliação sucessiva da aptidão coletiva do órgão de administração e fiscalização é também da competência da Comissão.
- 4.17.** Como resultado da avaliação referida nos Pontos 4.13 a 4.15, a Comissão elabora um Relatório de Avaliação Sucessiva, tendo por objeto a aptidão coletiva dos órgãos de administração e fiscalização e individual dos seus membros, do qual deve constar, pelo menos, uma análise fundamentada dos seguintes pontos:

#### ***I. Avaliação sucessiva individual***

- 4.17.1.** Verificação dos elementos constantes do Relatório de Avaliação Individual a que se refere o Ponto 4.6;
- 4.17.2.** Descrição das alterações entretanto ocorridas, em relação aos elementos constantes do Relatório de Avaliação Individual a que se refere o Ponto 4.6;
- 4.17.3.** Adequação do tempo dedicado em termos individuais ao desempenho das funções; e
- 4.17.4.** Cumprimento de eventuais objectivos de aprendizagem que tenham sido identificados pela Comissão ou pelas entidades reguladoras.

#### ***II. Avaliação sucessiva coletiva***

- 4.17.5.** Estrutura, dimensão, composição e desempenho do órgão de administração;
- 4.17.6.** Adequação do tempo dedicado em termos agregados ao desempenho das funções;
- 4.17.7.** Cumprimento dos objetivos relativos à diversidade, descritos em mais detalhe no Ponto 8;
- 4.17.8.** Adequação das competências, dos conhecimentos e da experiência, em termos agregados, tendo em conta a atividade da Bicredit;
- 4.17.9.** Cumprimento de eventuais objetivos de aprendizagem que tenham sido identificados pela Comissão ou pelas entidades reguladoras; e
- 4.17.10.** Recomendação de eventuais alterações.

- 4.18.** Caso a Comissão conclua pela não adequação individual de um dos seus membros dos órgãos sociais ou pela não adequação do próprio órgão social, deve tal facto ser comunicado imediatamente ao Banco de Portugal, juntamente com as medidas propostas a adotar ou adotadas pela Bicredit para resolver a situação.

## **5. Aptidão individual dos titulares de funções essenciais**

- 5.1.** Aos titulares de funções essenciais aplicam-se, com as devidas adaptações, os requisitos de idoneidade, competência, qualificação profissional, experiência e disponibilidade enunciados no Ponto 3.

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

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

- 6.1.** A avaliação inicial da aptidão individual dos titulares de funções essenciais deve preceder a sua contratação e/ou nomeação.
- 6.2.** O órgão de administração identificará os possíveis candidatos a titulares de funções essenciais.
- 6.3.** Uma vez identificado um possível candidato a titular de funções essenciais, a Comissão promove a recolha da informação relevante à avaliação inicial da sua aptidão, que no mínimo compreenderá os elementos referidos no Questionário que consta como Anexo 1. O preenchimento do Questionário pode ser realizado pelo próprio candidato, pela Comissão com base em informações recolhidas, ou por uma entidade externa, contratada para o efeito pela Comissão. Em qualquer caso a informação constante do questionário deve sempre ser confirmada pelo candidato, que para o efeito se deve mostrar disponível para a prestação da colaboração necessária.
- 6.4.** A informação considerada relevante para a avaliação inicial da aptidão do candidato será necessariamente, sempre que aplicável, acompanhada de documentos comprovativos.
- 6.5.** Ao Relatório de Avaliação Inicial da aptidão de titulares de funções essenciais, a elaborar e apresentar ao órgão de administração e fiscalização pela Comissão, aplica-se o disposto no Ponto 4.2., com as devidas adaptações.
- 6.6.** Caso o órgão de administração pretenda contratar um candidato a titular de funções essenciais que não tenha sido considerado apto pela Comissão, a decisão de contratação assim como a respetiva fundamentação devem constar de acta desse órgão.
- 6.7.** A fundamentação a que se refere o Ponto 6.6. deve analisar de forma autónoma pelo menos, os motivos considerados relevantes pela Comissão no Relatório de Avaliação para o juízo de falta de aptidão.

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

- 6.8.** A avaliação sucessiva da aptidão dos titulares de funções essenciais é da competência da Comissão e processa-se nos termos previstos para a avaliação sucessiva da aptidão individual dos membros do órgão de administração e fiscalização, com as devidas adaptações.

## **7. Formação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos colaboradores relevantes**

- 7.1.** Sempre que a Comissão indique como necessário, a Bicredit 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 ao órgão de administração e fiscalização e aos titulares de funções essenciais.
- 7.2.** Os membros dos órgãos sociais e os colaboradores relevantes da Bicredit podem propor à Comissão e ao Conselho de Administração a frequência de ações de formação que considerem úteis ou necessárias para o desempenho das suas funções.
- 7.3.** Caso sejam identificadas necessidades em matéria de aprendizagem (atendendo à necessidade individual do dirigente em questão, às necessidades da Bicredit, e às tendências de inovação na área financeira), tais necessidades deverão ser identificadas no Relatório a que se refere o Ponto 4.14.
- 7.4.** Durante os processos de avaliação sucessiva dos membros do órgão de administração 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 pelo membro do órgão de administração ou fiscalização/ titular de funções essenciais.

## **8. Política de diversidade**

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

- 8.1.** No que se refere à composição dos órgãos de administração e fiscalização e, bem assim, no que concerne aos titulares de funções essenciais, a Bicredit procurará promover uma relação de equilíbrio no que se refere ao género dos respetivos membros de modo a que, exista sempre, pelo menos, a representação de ambos os géneros nos órgãos colegiais.
- 8.2.** Na sequência do referido supra, na elaboração das listas de candidatura aos órgãos de administração e fiscalização e de titulares de funções essenciais, a Bicredit procurará adotar as seguintes medidas:
- 8.2.1** Em igualdade de circunstâncias, nos processos de recrutamento, procurar considerar candidatos de ambos os géneros; e

- 8.2.2** Sem prejuízo da legislação aplicável, privilegiar, em igualdade de circunstâncias, o recrutamento ou designação de pessoas pertencentes ao género sub-representado.

### **Meritocracia**

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

### **Não discriminação**

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

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

- 9.1.** Os membros dos órgãos de administração e fiscalização e os titulares de funções essenciais procederão sempre de modo a prevenir a ocorrência de conflitos de interesse, devendo em qualquer caso privilegiar os interesses da Bicredit, dos seus *stakeholders* e a salvaguarda do sistema financeiro em relação a quaisquer outros interesses próprios ou de terceiros.
- 9.2.** Na sequência do exposto *supra*, considera-se para este efeito, que, nomeadamente, existe conflito de interesses sempre que os referidos membros tenham interesses privados ou pessoais que possam influenciar o desempenho objetivo e imparcial das respetivas funções. Por interesses privados ou pessoais de um membro dos órgãos de administração ou de fiscalização entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus ascendentes e/ou para os seus descendentes, ou outras pessoas ou entidades relacionadas, que objetivamente considerada se assuma como contraditória aos interesses da Bicredit, de tal modo que a realização de um interesse impede a plena realização do outro.
- 9.3.** Os membros indicados abster-se-ão de participar (quer na tomada de decisões, quer em funções de representação da Bicredit) em transações de qualquer tipo nas quais co-exista ou concorra algum tipo de interesse próprio ou de alguma pessoa a eles associada.
- 9.4.** Aquando da identificação de uma situação originadora de conflitos de interesse, o respetivo membro do órgão de administração ou titular de funções essenciais, deve dar prontamente conhecimento ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal.
- 9.5.** No caso do conflito de interesses se verificar relativamente a um membro do Conselho Fiscal, o membro afetado deve prontamente comunicar o facto ao próprio órgão.

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

- 10.1.** A Comissão procederá com periodicidade anual à revisão da presente Política de Seleção e Avaliação, submetendo aos órgãos envolvidos, recomendações para o respetivo aperfeiçoamento quando do seu procedimento de revisão resulte tal necessidade.
- 10.2.** Após receber o Relatório elaborado e apresentado pela Comissão onde conste a revisão da presente Política de Seleção e Avaliação referida no número anterior, os órgãos de administração e fiscalização aprovarão as recomendações feitas pela Comissão, ou apresentará fundamentação para a sua recusa, identificando soluções alternativas, caso tenham sido detetadas fragilidades, ou desatualização da Política, em relação à lei aplicável, ou às recomendações da EBA ou do Banco de Portugal.
- 10.3.** O órgão de administração deve submeter à Assembleia Geral da Sociedade, para aprovação final, com periodicidade anual, as recomendações fundamentadas para o aperfeiçoamento da presente Política de Seleção e Avaliação.

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

A Bicredit, por forma a assegurar que está preparada para garantir a continuidade da gestão, sempre que os membros do seu órgão de administração ou os titulares de funções essenciais cessem as suas funções ou deixem, por qualquer razão, de exercer essas funções na Bicredit, define na presente política a metodologia a aplicar para efeitos de sucessão dos mesmos.

### **11.1. Processo de sucessão**

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

Independentemente do processo adoptado, a competência para a gestão do plano de sucessão é do Conselho de Administração, sendo para o efeito assessorado pela Comissão.

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

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

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

- (i) as funções (designadamente as principais responsabilidades e interações);

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

Para o efeito, o Conselho de Administração da Bicredit, elaborará os perfis com o apoio da Comissão.

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

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

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

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

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

## **12. Aprovação, entrada em vigor e alterações**

- 12.1.** A presente Política foi objeto de parecer prévio do Conselho Fiscal em 19 de Fevereiro de 2024, aprovada pelo Conselho de Administração em 20 de Fevereiro de 2024, aprovada pela Comissão de Remunerações a 21 de Fevereiro de 2024 e pela Assembleia Geral em 22 de Fevereiro de 2024, entrando em vigor em tal data. Posteriores alterações deverão ser aprovadas por deliberação destes órgãos.

## **13. Interpretação**

- 13.1.** Qualquer referência a uma disposição legal, a uma orientação ou a qualquer outro texto recomendatório ou de natureza análoga deve ser interpretada como uma referência a essa disposição, orientação ou texto de natureza análoga segundo a 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.

# Anexo I

Questionário para avaliação dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais da Bicredit – Sociedade Financeira de Crédito, S.A. (“BICREDIT”)

## 1. ENQUADRAMENTO DO PEDIDO

<b>Nome Completo:</b>			
<b>Avaliação Inicial</b>		<b>Avaliação sucessiva</b>	

## 2. INFORMAÇÃO PESSOAL

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

## 3. SITUAÇÃO PROFISSIONAL

<b>Atividade que vai exercer:</b>	<b>Membro de Órgão Social</b>	<b>Funções de Administração executivas</b>	
		<b>Funções de Administração não executivas</b>	
		<b>Funções de fiscalização</b>	
	<b>Titular de funções essenciais:</b>		

<b>Data prevista de nomeação:</b>	
<b>Duração prevista do mandato:</b>	<b>Pelouro:</b>
<b>Relações entre a Bicredit e outras entidades onde exerce funções:</b>	

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

<b>II</b>				
<b>Entidade:</b>	<b>Ramo de Atividade:</b>			
<b>Cargo:</b>	<b>Data de nomeação:</b>			
<b>Duração do mandato:</b>	<b>Pelouro:</b>			
<b>Funções Executivas?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Gestão Corrente?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Relação entre esta entidade e outras onde exerce funções:</b>				

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

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

**Atividades profissionais que exerce ou vai exercer em acumulação com a atividade em apreciação, em entidades que estejam incluídas no mesmo perímetro de supervisão em base consolidada da Bicredit e/ou nas quais a Bicredit detenha uma participação qualificada.**

**IA**

<b>Entidade</b>	<b>Função</b>

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

#### 4. QUALIFICAÇÃO ACADÉMICA

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

**5. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

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

<b>II</b>		
<b>Entidade</b>	<b>Ramo de actividade</b>	
	<b>Volume médio anual de negócios</b>	
	<b>Número de trabalhadores</b>	
<b>Funções</b>	<b>Cargo</b>	
	<b>Áreas funcionais pelas quais assumiu responsabilidade</b>	
	<b>Número de colaboradores sob direção</b>	
	<b>Principais projetos em que esteve envolvido</b>	
<b>Período de Exercício de funções</b>		

<b>III</b>		
<b>Entidade</b>	<b>Ramo de actividade</b>	
	<b>Volume médio anual de negócios</b>	
	<b>Número de trabalhadores</b>	
<b>Funções</b>	<b>Cargo</b>	
	<b>Áreas funcionais pelas quais assumiu responsabilidade</b>	
	<b>Número de colaboradores sob direção</b>	
	<b>Principais projetos em que esteve envolvido</b>	
<b>Período de Exercício de funções</b>		

## 6. IDONEIDADE

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

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

<b>órgão de administração, de direito ou de facto, ou de fiscalização?</b>				
<b>Alguma vez foi parte, em Portugal ou no estrangeiro, como devedor, em processo especial de revitalização ou em processo de natureza análoga?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Alguma vez uma empresa por si dominada ou de que tenha sido membro do órgão de administração, de direito ou de facto, ou de fiscalização, foi parte, em Portugal ou no estrangeiro, como devedor, em processo especial de revitalização ou em processo de natureza análoga?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Corre termos, em Portugal ou no estrangeiro, algum processo de insolvência contra si?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Corre termos, em Portugal ou no estrangeiro, algum processo de insolvência em relação a empresas por si dominadas ou anteriormente dominadas, ou em que exerça ou tenha exercido funções de membro do órgão de administração, de direito ou de facto, ou de fiscalização?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Corre termos, em Portugal ou no estrangeiro, algum especial de revitalização ou processo de natureza análoga em relação a empresas por si dominadas ou anteriormente dominadas, ou em que exerça ou tenha exercido funções de membro do órgão de administração, de direito ou de facto, ou de fiscalização?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Alguma vez foi sancionado em processo disciplinar, em Portugal ou no estrangeiro?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Alguma vez lhe foi aplicada sanção por violação de regras de conduta aplicáveis ao exercício de atividade profissional?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Alguma vez lhe foi recusado, em Portugal ou no estrangeiro, pelas autoridades de supervisão competentes, o registo necessário para o exercício de funções em instituição de crédito, sociedade financeira ou equivalente, instituição financeira, empresa de seguros ou resseguros,</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	

<b>mediador de seguros ou sociedade gestora de fundos de pensões, ou entidade de natureza análoga?</b>				
<b>Alguma vez, em Portugal ou no estrangeiro, foi declarada a oposição das autoridades competentes em relação à aquisição ou manutenção de uma participação qualificada em instituição de crédito, sociedade financeira ou equivalente, instituição financeira, empresa de seguros ou resseguros, mediador de seguros ou sociedade gestora de fundos de pensões, ou entidade de natureza análoga?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Alguma vez foi – em Portugal ou no estrangeiro - recusado, revogado, cancelado ou cessado o registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma actividade comercial, empresarial ou profissional, por autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas ou foi destituído – em Portugal ou no estrangeiro – do exercício de um cargo por entidade pública?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Alguma vez foi proibido, por autoridade judicial, autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas – em Portugal ou no estrangeiro – de agir na qualidade de administrador ou gerente de uma sociedade civil ou comercial ou de nela desempenhar funções?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	
<b>Foi alguma vez mencionado ou incluído na Central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, em Portugal ou no estrangeiro, por parte de autoridade competente para o efeito?</b>	<b>Sim</b>		<b>Não</b>	



**7. INDEPENDÊNCIA E INCOMPATIBILIDADES – MEMBROS DO ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO**

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

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

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

**Data:**

**Assinatura:**