

Internal



**CPS 7.204 - Credibom Procedures and  
Standards**

Política de Sucessão



<b>Título</b>	Política de Sucessão	<b>Versão</b>	1.0
<b>Owner</b>	Gabinete de Compliance e Apoio Jurídico	<b>Data do Documento</b>	17-11-2021
<b>Aprovado por</b>	ICC Committee	<b>Data Efeito</b>	19-11-2021

<b>GPS CACF</b>	N/A
-----------------	-----

<b>Motivo de Atualização</b>	Por motivos de natureza regulatória (Aviso 3/2020 do Banco de Portugal)
<b>Documentos Complementares</b>	GPS 712, CPS 712
<b>Documentos Revogados</b>	N/A
<b>Sumário</b>	A presente Política define e descreve o processo de seleção e avaliação de potenciais sucessores dos membros dos órgãos sociais e titulares de funções essenciais

Unidades Orgânicas intervenientes			
<input type="checkbox"/> Todas	<input type="checkbox"/> CE	<input checked="" type="checkbox"/> GRCP	<input type="checkbox"/> DC
<input type="checkbox"/> GESC	<input checked="" type="checkbox"/> GCAJ	<input type="checkbox"/> DTI	<input type="checkbox"/> DAFP
<input type="checkbox"/> DPCG	<input checked="" type="checkbox"/> DRH	<input type="checkbox"/> DM	<input type="checkbox"/> CISO
<input type="checkbox"/> DCOM	<input type="checkbox"/> DGC	<input checked="" type="checkbox"/> GAI	<input type="checkbox"/> DFIN

Histórico de Versões		
Versões	Data do Documento	Data Efeito
1	17-11-2021	19-11-2021
2		
3		



---

## Índice

1. Âmbito .....	4
2. Desvios .....	4
3. Correção à GPS original .....	4
4. Especificidades Locais .....	4
4.1 Conceitos .....	5
4.2 Responsabilidades .....	5
4.3 Matriz RACI .....	5
4.4 Regras .....	6
5. Processo de Sucessão dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal .....	14
6. Processo de Sucessão dos Titulares de Funções Essenciais .....	15
7. Revisão da CPS .....	17
8. Regra especial relativa a dados pessoais e tratamento de dados pessoais .....	17



---

## **1. Âmbito**

Na sequência do Aviso n.º 3/2020 emitido pelo Banco de Portugal e das Orientações da Autoridade Bancária Europeia sobre avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e titulares de funções essenciais (EBA/GL/2017/12), esta política tem como âmbito identificar e definir, de forma precisa os perfis de função detalhados dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do Banco Credibom. Adicionalmente, esta política tem como objetivo a definição do procedimento de seleção e avaliação de potenciais sucessores dos membros dos órgãos sociais e titulares de funções essenciais.

## **2. Desvios**

N/A

## **3. Correção à GPS original**

N/A

## **4. Especificidades Locais**

Na sequência do Aviso 3/2020, de 15.07.2020, emitido pelo Banco de Portugal, foram definidas regras adicionais em matéria de nomeação e designação dos membros que compõem os órgãos sociais, das quais se destacam:

1. A elaboração de uma política interna de sucessão para os membros dos órgãos sociais (CA e CF);
2. A elaboração de uma lista permanentemente atualizada de possíveis candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização que possa ser submetida à consideração da CACF, para aprovação interna, e, conseqüentemente, à consideração da Assembleia Geral.
3. A necessidade de avaliar, entre outros aspetos (qualificação profissional, experiência, idoneidade, formação académica), adesão dos candidatos aos padrões éticos da instituição.

Em resposta às obrigações resultantes do referido Aviso, a presente CPS prevê, conforme estatuído, a descrição do processo de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores dos membros dos referidos órgãos, bem como a respetiva sequência de implementação, instituindo ainda a obrigação de elaborar e manter permanentemente atualizada uma lista de possíveis candidatos a membros do órgão de administração e fiscalização do Banco, suscetível de ser submetida à consideração da Assembleia Geral do Credibom, facilitando assim o processo de sucessão no caso de ocorrência de ausências ou saídas inesperadas em prol da prevenção de situações de vazio repentino que afetem atividade do Banco.



Sem prejuízo do acima exposto, todos os documentos do corpo normativo referentes ao processo de seleção e designação dos membros dos órgãos sociais devem respeitar o disposto no referido Aviso, o disposto no artigo 115.º-B do RGICSF, bem como as Orientações da Autoridade Bancária Europeia sobre avaliação da adequação dos membros do órgão de administração (EBA/GL/2017/12).

#### 4.1 Conceitos

N/A

#### 4.2 Responsabilidades

Identificação, por Unidade Orgânica e/ou outras entidades internas e/ou externas, as respetivas responsabilidades associadas à CPS.

#### 4.3 Matriz RACI

Identificação da matriz RACI.

Em resultado das novas regras definidas nesta Política, importa considerar as seguintes atividades na tabela abaixo:

Actividades/Processos	Direcções/Gabinetes/Departamentos/Áreas							
	CE	GRCP	GGAJ	General Secretariat (CACF)	AG	CNR	CA	DRH
Seleção de candidatos à sucessão dos membros em funções do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal				R	A			I
Gestão do plano de sucessão do Banco						A	R	C
Análise da adesão dos candidatos aos padrões éticos da instituição e aos requisitos previstos no Aviso e nas Orientações da EBA						R		C
Proposta de Revisão da Política		R	R				A	
Divulgação da Política no website do Banco			C					R

Legenda:

**R** responsável pela execução;

**A** autoridade, quem deve responder, o aprovador;

**C** consultado, quem deve ser consultado e participar da decisão ou atividade;



---

Informado, quem deve receber a informação de que uma atividade foi executada.

## 4.4 Regras

### 4.4.1 Objeto da Política de Sucessão

A presente Política de Sucessão do Banco Credibom, S.A. (doravante o “Banco Credibom” ou “Banco”) tem como objetivo identificar e definir, de forma precisa - em conformidade com o disposto nos números 6 e 7 do artigo 5.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 e com as Orientações da Autoridade Bancária Europeia sobre avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e titulares de funções essenciais (EBA/GL/2017/12) - os perfis de função detalhados dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do Banco Credibom identificando, em simultâneo, o papel organizacional inerente aos respetivos cargos, as principais responsabilidades e interações a desenvolver pelos mesmos, bem como a formação académica, experiência profissional e competências de gestão ou aptidões específicas exigíveis aos membros dos referidos órgãos sociais.

Adicionalmente, a presente Política de Sucessão contempla a descrição do processo de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores dos membros dos referidos órgãos, bem como a respetiva sequência de implementação, instituindo ainda a obrigação de elaborar e manter permanentemente atualizada uma lista de possíveis candidatos a membros do órgão de administração e fiscalização do Banco, suscetível de ser submetida à consideração da Assembleia Geral do Banco a todo o tempo, assim facilitando o processo de sucessão em caso de ocorrência de ausências ou saídas súbitas ou inesperadas em prol da prevenção de situações de vazio repentino e de eventuais de interrupção da atividade do Banco.

Os requisitos a avaliar e os procedimentos a implementar serão definidos sem prejuízo de quaisquer outras normas substantivas ou procedimentais de carácter legal, estatutário, de governo societário ou convencional, e que devam prevalecer em cada momento, tendo presente que o capital social do Banco Credibom é atualmente inteiramente detido pela sociedade de direito francês Crédit Agricole Consumer Finance (doravante abreviadamente designado por “Acionista Único” ou “CACF”) – sendo o capital social desta última, por seu turno, detido pelo Crédit Agricole, S.A. e integrando todas as referidas instituições o Grupo Crédit Agricole, S.A. (o “Grupo”) - dispondo este de procedimentos internos aplicáveis ao relacionamento entre o Acionista Único e cada uma das suas filiais, que conferem ao primeiro o direito de nomeação de representantes para exercício do cargo de membro do Conselho de Administração do Banco.

### 4.4.2 Composição do Conselho de Administração

O Conselho de Administração do Banco é composto pelo mínimo de três e o máximo de sete membros, eleitos pela Assembleia Geral por um período de dois anos, sendo permitida a sua reeleição por sucessivos biénios, sem qualquer limitação.

O Conselho de Administração integra as seguintes comissões e comités:



- 
- a) Comissão Executiva, composta por um número mínimo de dois e um número máximo de quatro administradores executivos e integrando presentemente um Chief Executive Officer (CEO), e dois Deputy CEO's;
  - b) Comité de Nomeações e Remunerações, composto por 2 administradores não executivos e designado pelo Conselho de Administração de entre os seus membros;
  - c) Comité de riscos, composto por 2 administradores não executivos) e designado pelo Conselho de Administração de entre os seus membros.

#### 4.4.3 Perfis de Função dos Membros do Conselho de Administração

##### 4.4.3.1 Presidente do Conselho de Administração

Funções, responsabilidades e papel organizacional: Compete ao Presidente do Conselho de Administração do Banco Credibom:

- Dirigir o Conselho de Administração e contribuir e para um fluxo eficiente de informação entre os seus membros e entre o Conselho de Administração e os seus comités.
- Incentivar e promover um debate aberto e critico e assegurar que as opiniões divergentes possam ser expressas e discutidas no âmbito do processo de tomada de decisão.
- Assegurar que as questões estratégicas são discutidas com prioridade em relação às demais.
- Assegurar que as decisões do Conselho de Administração são devidamente fundamentadas e tomadas com conhecimento de causa e que os documentos são recebidos com antecedência suficiente antes das reuniões.
- Contribuir para uma clara atribuição de funções entre os membros do órgão de administração e para existência de um fluxo de informação eficiente entre os seus membros de modo a que os Administradores não executivos tenham um contributo construtivo para os debates e adotem decisões de voto bem fundamentadas e com conhecimento de causa.
- Representar o Banco em atos de carácter institucional, quando para tal for requerida.
- Representar o Banco em juízo ou fora dele sempre que tal representação não seja assegurada pelo presidente da Comissão Executiva ou por um administrador desta integrante.
- Coordenar as atividades do Conselho de Administração.
- Zelar pela correta execução das deliberações do Conselho de Administração.

- Formação académica:

Formação mínima ao nível da licenciatura compatível com o exercício da função.

- Experiência profissional:

Os candidatos ao cargo devem dispor, preferencialmente, de um mínimo de 10 anos de experiência prática recente relevante em posições de administração ou gestão de topo e experiência no setor bancário ou em funções com o pleouro financeiro, noutra área relevante.



---

#### 4.4.3.2 Administradores Não Executivos

Funções, responsabilidades e papel organizacional: Compete aos Administradores não Executivos do Banco Credibom:

- Supervisionar e monitorizar as ações e decisões adotadas em matéria de gestão e supervisionar eficazmente a atividade da Comissão Executiva do Banco, incluindo a monitorização e análise do seu desempenho individual e coletivo e a execução das estratégias e dos objetivos da instituição;
- Desafiar e criticar de forma construtiva as propostas e informações fornecidas pela Comissão Executiva bem como as suas decisões;
- Assegurar e avaliar periodicamente a eficácia do quadro de governo interno Banco e promover a implementação de medidas adequadas para corrigir quaisquer deficiências identificadas;
- Supervisionar e monitorizar a execução coerente dos objetivos estratégicos do Banco, da sua estrutura organizacional e estratégia de risco, incluindo a sua apetência pelo risco e o seu quadro de gestão do risco, bem como outras políticas (p. ex., política de remuneração) e o quadro de comunicação de informações;
- Discutir com regularidade a cultura e tolerâncias ao risco do Banco;
- Promover, junto de todos os colaboradores da instituição, a aversão a níveis de risco que ultrapassem os limites definidos, partilhando a consciência de todos os colaboradores nesse sentido;
- Monitorizar a aplicação coerente da cultura de risco do Banco;
- Aprovar, após parecer prévio do Conselho Fiscal, o Código de Conduta do Banco Credibom;
- Supervisionar a aplicação e manutenção do Código de Conduta do Banco Credibom;
- Supervisionar a exatidão e integridade da informação financeira e do reporte, bem como o sistema de controlo interno do Banco, incluindo um quadro de gestão sã e efetiva dos riscos;
- Assegurar que as funções de controlo interno são independentes dos segmentos de atividade que controlam, em especial que existe uma segregação de funções adequada e que aquelas funções estão dotadas dos recursos financeiros e humanos e dos poderes adequados para desempenharem eficazmente a sua função;
- Assegurar que os responsáveis das funções de controlo interno têm condições para atuar com independência e, sem prejuízo da obrigação de informar outros órgãos internos, unidades ou segmentos de atividade, podem criticar e alertar diretamente a Comissão Executiva, quando necessário, sempre que a evolução do risco afete ou seja suscetível de afetar a instituição; e
- Monitorizar a execução do plano de auditoria interna, após o envolvimento prévio do comité de risco e do comité de auditoria, sempre que estes comités estejam constituídos.

- Funções dos Administradores Não Executivos que integrem o Comité de Risco
-





- 
- Analisar os relatórios periódicos, informação ad hoc, comunicações e pareceres dos responsáveis das funções de controlo interno, no que respeita ao perfil de risco atual do Banco, à sua cultura de risco e aos seus limites de risco, com informações pormenorizadas e recomendações sobre medidas corretivas adotadas, a adotar ou sugeridas para corrigir essas infrações;
  - Aconselhar e apoiar os restantes Administradores na sua função de monitorização da apetência e estratégia de risco gerais, atuais e futuras do Banco, tendo em conta todos os tipos de riscos, a fim de assegurar que estão harmonizadas com a estratégia empresarial, os objetivos, a cultura e os valores empresariais da instituição;
  - Aconselhar e apoiar os restantes Administradores na sua função de supervisão da execução da estratégia de risco da instituição e dos correspondentes limites fixados;
  - Formular recomendações aos restantes Administradores sobre os ajustamentos necessários à estratégia de risco resultantes, nomeadamente, de alterações do modelo de negócio da instituição, da evolução dos mercados ou de recomendações formuladas pela função de gestão de riscos;
  - Analisar um conjunto de possíveis cenários, incluindo cenários de esforço, para avaliar a forma como o perfil de risco da instituição reagiria a acontecimentos externos e internos;
  - Avaliar as recomendações formuladas pelos auditores internos e externos e acompanhar a adequada aplicação das medidas adotadas;
  - Sempre que necessário assegurar o envolvimento adequado das funções de controlo interno e de outras funções relevantes (recursos humanos, área jurídica, área financeira) no âmbito das respetivas áreas de especialização e/ou obter aconselhamento de peritos externos.

○ Funções dos Administradores Não Executivos que integrem o Comité de Nomeações

Constituem funções próprias dos membros do comité de nomeações do Banco Credibom relativamente ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal da instituição:

- Identificar e recomendar os candidatos a cargos naqueles órgãos, avaliar a composição dos mesmos em termos de conhecimentos, competências, diversidade e experiência, elaborar uma descrição das funções e qualificações para os cargos em questão e avaliar o tempo a dedicar ao exercício da função;
- Fixar um objetivo para a representação de homens e mulheres naqueles órgãos e conceber uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos;
- Prestar aconselhamento sobre a nomeação de consultores externos;
- Rever periodicamente a política do órgão de administração em matéria de seleção e nomeação da direção de topo e formular-lhes recomendações.

○ Formação Académica:



---

Os Administradores Não Executivos do Banco devem dispor de formação mínima ao nível da licenciatura.

o Experiência Profissional:

Os Administradores Não Executivos do Banco devem dispor, preferencialmente, de um mínimo de 10 anos de experiência prática recente relevante em posições de administração ou gestão de topo e experiência no setor de atividade do Banco Credibom ou área relevante, podendo igualmente ser relevada experiência adquirida no setor público ou na área académica.

#### 4.4.3.3 Membros da Comissão Executiva

Funções, responsabilidades Gerais e papel organizacional: compete aos membros da Comissão Executiva do Banco Credibom assegurar a aplicação das estratégias e sistemas definidos pelo Conselho de Administração do Banco, em particular nos seguintes domínios específicos:

- Implementação de uma Cultura de risco consentânea com as orientações da Autoridade Bancária Europeia, que inclua a sensibilização para o risco e os comportamentos de risco da instituição;
- Implementação de uma Cultura empresarial e de valores consentâneos com as orientações da Autoridade Bancária Europeia, que promovam comportamentos éticos e responsáveis, incluindo um código de conduta ou um instrumento semelhante;
- Promover a realização de ações de formação, realizadas com carácter obrigatório no momento do início de funções e renovadas a cada dois anos ou sempre que houver alterações relevantes de conteúdo, com vista à sensibilização de todos os colaboradores;
- Assegurar que no processo de recrutamento e seleção de novos colaboradores, incluindo membros dos órgãos sociais, é avaliada a adesão dos candidatos aos padrões éticos da instituição
- Em matéria de conflitos de interesses a nível institucional e de uma política de pessoal consentânea com as orientações da Autoridade Bancária Europeia;
- Gerir e coordenar a globalidade das operações do Banco;
- Gerir os fundos próprios internos e dos fundos próprios regulamentares adequados para cobrir os riscos da instituição;
- Cumprir com os objetivos para a gestão da liquidez do Banco;
- Implementar os mecanismos que garantam a integridade dos sistemas contabilístico e de informação financeira, incluindo os controlos financeiros e operacionais e o cumprimento da lei e das normas relevantes aplicáveis;
- A gestão global de recursos financeiros, planeamento financeiro e reporte financeiro;
- Assegurar a gestão corrente do Banco e a representação social nos termos estatutários, a par da representação do Banco em júízo e fora dele;
- Constituir mandatários, definindo a extensão dos respetivos mandatos;



- 
- Acompanhar e assegurar a execução do plano anual de atividades e respetivo orçamento;
  - Informar os Administradores Não Executivos, de forma exaustiva e regular, sempre que necessário e de forma tempestiva, sobre os elementos relevantes para a avaliação de uma situação, os riscos e desenvolvimentos suscetíveis de afetar a instituição, a avaliação da situação económica e comercial do Banco, a liquidez e a base sólida de fundos próprios, bem como a avaliação das suas posições de risco significativas;
  - Discutir regularmente a aplicação das estratégias e sistemas definidos com os membros Não Executivos do Conselho de Administração;

- Formação académica:

Os membros da Comissão executiva devem dispor de formação mínima ao nível da licenciatura, devendo deter licenciaturas em gestão, finanças, engenharia ou área equivalente.

- Experiência profissional:

Os membros da Comissão executiva do Banco Credibom deve dispor de um mínimo de 10 anos de experiência profissional prática recente em áreas relacionadas com o setor de atividade do Banco, incluindo um mínimo de 5 anos de experiência em áreas de gestão de topo.

#### 4.4.3.4 Funções transversais do Conselho de Administração

Compete aos membros do Conselho de Administração garantir a existência de:

- Uma estratégia comercial global e das políticas essenciais da Banco no quadro jurídico e regulamentar aplicável, tendo em conta os interesses financeiros e a solvabilidade da instituição a longo prazo;
- Mecanismos que identifiquem e avaliem as necessidades ao nível da sua composição e organização, bem como das áreas a distribuir por cada membro com funções executivas;
- Um sistema de governo interno adequado e eficiente e de um sistema de controlo interno com uma estrutura organizacional clara e funções independentes e eficientes em matéria de gestão de riscos, verificação do cumprimento e auditoria, que tenham autoridade, estatuto e recursos suficientes para exercerem as suas funções;
- Uma política de remuneração consentânea com os princípios estabelecidos na legislação e orientações da Autoridade Bancária Europeia, relativas a políticas de remuneração vigentes em cada momento;
- Mecanismos que assegurem que a avaliação da adequação individual e coletiva do órgão de administração é realizada de forma eficaz, que a composição e o plano de sucessão do órgão de administração são adequados e que o órgão de administração desempenha as suas funções de forma eficaz;
- Um processo de seleção e avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais;
- Um Código de Conduta do Banco, após parecer prévio do órgão de fiscalização, garantindo a sua aplicação efetiva e revisão regular;



- 
- Medidas que valorizam comportamentos alinhados com uma cultura organizacional assente em elevados padrões de exigência ética, incluindo, nomeadamente, medidas disciplinares adequadas e proporcionais sempre que forem detetadas situações de incumprimento às regras de conduta;
  - Um ambiente organizacional que encoraja os colaboradores a partilhar a sua opinião de forma livre e aberta e a comunicar superiormente a existência de problemas sem receio de represálias, e a não adotar ou tolerar práticas de gestão agressivas;
  - Avaliações periódicas e independentes, a realizar por entidade externa à instituição, relativamente à conduta e valores do Banco, as quais incidem também sobre a conduta e valores do próprio Conselho de Administração e dos seus comités;
  - Regras para que as empresas subcontratadas promovam uma cultura organizacional assente em padrões éticos comparáveis aos do Banco;
  - Um relatório anual, assente numa avaliação adequada e eficaz da cultura organizacional vigente na instituição e do seu sistema de controlo interno;
  - Políticas de conflito de interesses e de transações com partes relacionadas com o Banco;

#### 4.4.5 Composição do Conselho Fiscal

A fiscalização da Sociedade compete a um Conselho fiscal, composto por três membros efetivos e um suplente, acionistas ou não, eleitos pela Assembleia Geral por dois anos e reelegíveis por sucessivos biénios, com exceção dos membros independentes que se encontram limitados a dois mandatos de dois anos, contínuos ou interpolados, nos termos do artigo 31.º-A/n.º 3 do RGICSF e do previsto no artigo 414.º, n.º 5 do CSC.

De entre os membros eleitos para o Conselho Fiscal, a Assembleia Geral designará o seu Presidente.

#### 4.4.6 Perfis de Função dos Membros dos Conselho Fiscal

##### 4.4.6.1 Presidente do Conselho Fiscal

Complementarmente às funções atribuídas à generalidade dos membros do Conselho Fiscal compete em particular ao Presidente deste órgão:

- Assegurar a articulação entre o Conselho Fiscal e o Conselho de Administração, a Comissão Executiva e os Comités do Banco, em articulação com os presidentes de cada um dos órgãos em causa;
- Calendarizar, convocar e dirigir as reuniões do Conselho Fiscal, propondo a respetiva ordem de trabalhos.

##### 4.4.6.2 Todos os membros do Conselho Fiscal



---

No desempenho das funções, estatutária e legalmente atribuídas, nomeadamente as previstas no artigo 420º do Código das Sociedades Comerciais, compete ao Conselho Fiscal:

- Zelar pela observância das disposições gerais e regulamentares, dos estatutos e das normas emitidas pelas autoridades de supervisão, bem como das políticas gerais, normas e práticas instituídas internamente.
- Certificar-se da prossecução dos objetivos fundamentais fixados em matéria de controlo interno e gestão de riscos pelas autoridades de Supervisão Competentes bem como nas normas de supervisão dirigidas às instituições de crédito e sociedades financeiras.
- Monitorizar a adequação e a eficácia da cultura organizacional, dos sistemas de governo interno e de controlo interno do Banco.
- Avaliar a exatidão e fiabilidade dos reportes prudenciais respeitantes ao Grupo e empresas do Grupo sujeitas a esta obrigação e avaliar a fiabilidade dos processos de preparação de reportes prudenciais e financeiros.
- Verificar a adequação e supervisionar o cumprimento das políticas, dos critérios e das práticas contabilísticas adotadas e a regularidade dos documentos que lhes servem de suporte.
- Dar parecer sobre o relatório, as contas e as propostas apresentados pelo Conselho de Administração;
- Fiscalizar o processo de preparação e divulgação da informação financeira pelo Banco.
- Aferir o cumprimento dos deveres de divulgação de informação ao público.
- Emitir os pareceres que, nos termos da lei ou da regulamentação legal aplicável estejam a seu cargo, bem como os demais pareceres e relatórios que seja chamado a emitir.
- Relativamente ao Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas do Banco: (i) propor à Assembleia Geral a sua nomeação; (ii) fiscalizar a revisão de contas aos documentos de prestação de contas da Sociedade; (iii) fiscalizar a independência da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas (iv) propor à Assembleia Geral a sua destituição sempre que se verifique justa causa.
- Certificar-se da eficácia dos sistemas de controlo interno, de auditoria interna e de gestão de riscos.
- Avaliação do ambiente de controlo e da gestão de risco.
- Emitir parecer prévio sobre os planos de atividades e relatórios a emitir pelas funções de controlo.
- Avaliação da qualidade do desempenho e da adequada independência das funções de controlo interno, incluindo as tarefas operacionais alvo de subcontratação.

Em termos organizacionais e de articulação interna compete ainda aos membros do Conselho Fiscal:

- Assistir às reuniões do Conselho de Administração e da Assembleia Geral para as quais sejam convocados ou entendam convenientes para o desempenho das suas funções.
- Registrar por escrito todas as verificações, fiscalizações, denúncias recebidas e diligências que tenham sido efetuadas e seu resultado.



- 
- Dar conhecimento ao Conselho de Administração das verificações, fiscalizações e diligências que tenham feito e do resultado das mesmas.
  - Submeter ao Conselho de Administração qualquer assunto que por ele deva ser ponderado.
  - Elaborar e aprovar o Plano de Atividades Plurianual, num horizonte temporal não inferior a dois anos, o qual incluirá a descrição das atividades, das ações e das avaliações de controlo a realizar, no âmbito das suas competências legais e regulamentares.

- Formação Académica:

Os membros do Conselho Fiscal devem dispor de formação mínima ao nível da licenciatura, preferencialmente nas áreas de gestão, finanças, contabilidade ou auditoria.

- Experiência Profissional:

Os membros do Conselho Fiscal devem dispor, preferencialmente, de um mínimo de 10 anos de experiência profissional prática recente em áreas de gestão de topo e/ou supervisão de entidades do integradas no setor financeiro.

## **5. Processo de Sucessão dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal**

Competirá à Assembleia Geral do Banco, mediante proposta do respetivo Acionista Único, a seleção de candidatos à sucessão dos membros em funções do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do mesmo, ouvido o respetivo Comité de Nomeações e Remuneração.

Sem prejuízo do exposto, a competência para a gestão do plano de sucessão do Banco competirá ao respetivo Conselho de Administração, com o apoio do Comité de Nomeações e da direção de recursos humanos.

A seleção e avaliação de potenciais sucessores poderá ser efetuada através de processo interno, externo ou misto.

O processo interno de sucessão consiste na identificação de colaboradores ou de membros de órgãos sociais de empresas do Grupo que reúnam os critérios de elegibilidade legalmente exigíveis para o exercício de funções – em particular no que respeita à sua idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade - atendendo aos resultados obtidos nas avaliações periódicas das suas competências, aptidões e desempenho e tendo sempre presentes as políticas, objetivos e metas promoção da diversidade vigentes ao nível do Grupo.

Uma vez concluído tal processo seletivo, o acionista único comunica a lista de candidatos identificados ao Comité de Nomeações e Remunerações do Banco, sendo recolhido o parecer deste Comité. Se necessária



---

a sucessão, iniciar-se-á o processo de avaliação de adequação dos candidatos apresentados bem como de instrução do pedido de autorização a submeter ao Banco de Portugal, seguindo-se as posteriores aprovações internas por parte dos órgãos competentes do Banco, nomeadamente pelo disposto na GPS 712.

O processo de seleção interna anteriormente descrito não prejudica a possibilidade de recurso à contratação de serviços de recrutamento externo por parte de empresas especializadas, com vista à triagem de um leque mais alargado de candidatos - nomeadamente no que respeita ao requisito da independência e ao suprimento de eventuais lacunas detetadas face aos perfis de função definidos para os cargos em apreço – ficando contudo bem entendido que o processo seletivo daí decorrente será confidencial, não envolvendo qualquer contacto direto com os candidatos, e dependendo sempre da recolha, por parte do Acionista Único, com intervenção dos órgãos anteriormente referenciados.

Com base nos resultados dos processos seletivos acima descritos será mantida uma lista permanentemente atualizada com identificação de possíveis candidatos a membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal do Banco – incluindo apenas os dados pessoais estritamente necessários às finalidades prosseguidas com a mesma, nomeadamente nome, contactos, habilitações académicas e percurso profissional - apta a ser submetida a todo o tempo à consideração da Assembleia Geral, nomeadamente em situações de renovação de mandato ou de vazio inesperado. Para o efeito, a lista deve conter um número de sucessores suficiente para colmatar eventuais situações de demissões em bloco, privilegiando-se sempre os processos de substituição progressivos e pontuais em detrimento da substituição de um número alargado de membros em simultâneo.

Ocorrendo um evento inesperado que implique a sucessão de funções de algum dos membros dos indicados órgãos sociais, o Conselho de Administração comunicará de imediato a ocorrência ao Acionista Único, posto o que se será de imediato iniciado o processo seletivo anteriormente descrito

Todo o processo de seleção, avaliação e atualização da lista de potenciais candidatos deverá ser revista e atualizada com a frequência necessária e sempre que se justifique.

## **6. Processo de Sucessão dos Titulares de Funções Essenciais**

Competirá, mediante proposta do Comité de Nomeações e Remuneração, ao Conselho de Administração, a seleção de candidatos à sucessão dos titulares de funções essenciais, cumpridos os pressupostos do n.º 4 do artigo 17.º do Aviso 3/2020 de 15 de julho do Banco de Portugal, a saber:

- a) As razões devidamente fundamentadas da substituição;
- b) Emissão de parecer prévio vinculativo pelo Conselho Fiscal;



- 
- c) Elaboração relatório de avaliação da adequação do substituto, nos termos do disposto no artigo 30.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras;
  - d) Comunicação à autoridade de supervisão competente, com a fundamentação da decisão tomada.

São abrangidos pela categoria de "titulares de funções essenciais" os responsáveis das funções de controlo interno, a saber, os responsáveis pela função de gestão de riscos, pela função de conformidade e pela função de auditoria interna. Acresce que, nos termos do Regulamento Delegado da Comissão (UE) n.º 604/2014, de 4 de março de 2014 e do artigo 18.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, devem ser identificados como titulares de funções essenciais outras funções críticas com influência significativa na gestão do Banco Credibom.

A seleção e avaliação de potenciais sucessores como titulares de funções essenciais poderá ser efetuada através de processo interno ou externo

O processo interno de sucessão de titulares de funções essenciais consiste na identificação de colaboradores com potencial que reúnam os critérios de elegibilidade legalmente exigíveis para o exercício de funções – em particular no que respeita à sua idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade - atendendo aos resultados obtidos nas avaliações periódicas das suas competências, aptidões e desempenho e tendo sempre presentes as políticas, objetivos e metas promoção da diversidade vigentes no Banco Credibom.

Uma vez concluído tal processo seletivo, o Departamento de Recursos Humanos propõe a avaliação dos candidatos ao Comité de Nomeações e Remunerações, que após a emissão dos respetivos pareceres, comunica ao Conselho de Administração a lista de candidatos identificados, cabendo a este último decidir o candidato mais adequado para a função.

O processo de seleção externo inclui a possibilidade de recurso à contratação de serviços de recrutamento externo por parte de empresas especializadas, com vista à triagem de um leque mais alargado de candidatos - nomeadamente no que respeita ao requisito da independência e ao suprimento de eventuais lacunas detetadas face aos perfis de função definidos para os cargos em apreço – ficando contudo bem entendido que o processo seletivo daí decorrente será confidencial, não envolvendo qualquer contacto direto com os candidatos.

Ocorrendo um evento inesperado que implique a sucessão de titulares de funções essenciais, o Departamento de Recursos Humanos iniciará de imediato o processo seletivo anteriormente descrito.

Todo o processo de seleção e avaliação de candidatos deverá ser revisto com a frequência necessária e sempre que se justifique.





---

## **7. Revisão da CPS**

Esta CPS deverá ser revista, pelo menos, de dois em dois anos, e disponibilizada no website do Banco Credibom.

## **8. Regra especial relativa a dados pessoais e tratamento de dados pessoais**

Em resultado das obrigações e regras previstas no Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016), o “RGPD” ou “GDPR”, qualquer tratamento de dados pessoais terá que respeitar as referidas regras. Da mesma forma, todos os documentos do corpo normativo devem respeitar os princípios subjacente a esta regulamentação. Assim, qualquer regra ou operação relativa a tratamento de dados pessoais que possa estar incluída no texto da presente CPS ou na GPS que lhe esteja associada, se aplicável, que seja contraditória aos requisitos do GDPR é desde já considerada como nula, devendo para o efeito ser consultada a GPS 533, prevalecendo sempre as orientações dessa GPS 533 para todos os tratamentos de dados pessoais.

Para esclarecimento, é entendido ao abrigo do GDPR como:

- 1) Dados Pessoais, qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável, sendo considerada identificável uma pessoa que possa ser identificada, direta ou indiretamente, como por exemplo através do nome, de um número de identificação, dos dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular;
- 2) Tratamento de Dados, uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a eliminação ou a destruição.