

## **POLÍTICA INTERNA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS**

Entrada em vigor: 1 de abril de 2026

**ÍNDICE**

<b>Definições:</b> .....	3
<b>1 Enquadramento Legal e Regulamentar</b> .....	3
<b>2 Âmbito Subjetivo</b> .....	4
<b>3 Princípio Gerais</b> .....	4
<b>4 Sucessão dos Membros do CA e do CF e dos Titulares de funções Essenciais da UNICRE</b> .....	5
<b>5 Responsáveis pela Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros do CA e do CF e dos Titulares de Funções Essenciais da UNICRE</b> .....	5
5.1 Função Responsável por Proceder à Seleção e Avaliação da Adequação.....	5
5.2 Competência para Avaliação da Adequação dos Titulares de Funções Essenciais .....	7
<b>6 Requisitos de Adequação dos Membros do CA e do CF e dos Titulares de Funções Essenciais da UNICRE</b> .....	7
6.1 Requisitos de Adequação Individual .....	7
6.2 Requisitos de Adequação Coletiva .....	10
6.3 Requisitos da adequação dos Titulares de Funções Essenciais .....	10
<b>7 Procedimentos de Avaliação e de Reavaliação de Adequação</b> .....	10
7.1 Periodicidade .....	10
7.2 Formalização .....	11
7.3 Medidas Corretivas .....	12
<b>8 Regras sobre a Prevenção, Comunicação e Sanação de Situações de Conflitos de Interesses ..</b>	12
<b>9 Diversidade</b> .....	14
9.1 Diversidade de Género .....	14
<b>10 Formação</b> .....	14
<b>11 Comunicação ao Banco de Portugal</b> .....	15
<b>12 Revisão e Divulgação</b> .....	15
12.1 Revisão.....	15
12.2 Dever de Divulgação .....	15

## DEFINIÇÕES:

**Unicre:** Unicre – Instituição Financeira de Crédito, S.A. (“UNICRE”)

**Órgão de administração:** O órgão de administração da Unicre, nas suas funções de gestão (executivas) e de fiscalização (não executivas)<sup>1</sup>, adiante designado por “**Conselho de Administração**”.

**Órgão de fiscalização:** O Conselho Fiscal da Unicre, adiante designado por “**Conselho Fiscal**”.

**Titulares de funções essenciais :** Os responsáveis pelas funções de conformidade (*compliance*), de gestão de riscos e de auditoria interna da Unicre, os restantes responsáveis que venham a ser identificados pelo Conselho de Administração, por efeitos da aplicação das regras consagradas no Regulamento Delegado (UE) 2021/923 da Comissão de 25 de março de 2021, e os titulares de outras funções que venham a ser definidas como essenciais através de legislação ou regulamentação emitida pelas autoridades de supervisão.

**Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização:** Os Membros do Conselho de Administração, incluindo os representantes ao abrigo do artigo 390º, n.º 4 do Código das Sociedades Comerciais, e os Membros do Conselho Fiscal da Unicre, propostos ou nomeados, adiante designados por “**MOAF**”.

**Membro independente:** Pessoa que não está associada a qualquer grupo de interesses específicos na Unicre e que não se encontra em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de:

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

## **1 ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR**

Este documento constitui a Política interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e de Titulares de Funções Essenciais (“**Política**”) e destina-se a dar cumprimento ao disposto no n.º 2 do artigo 30.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e das Sociedades Financeiras (“**RGICSF**”).

A presente Política rege-se nomeadamente pelo disposto:

- No RGICSF, sobre matéria da política interna de seleção e avaliação dos Membros dos Órgãos Sociais e Titulares de Funções Essenciais;
- Na Carta-Circular n.º CC/2021/00000058 do Banco de Portugal, na qual a entidade de supervisão determina que as instituições deverão adotar as medidas necessárias com vista a darem cumprimento às Orientações da Autoridade Bancária Europeia (“EBA”);
- Nas Orientações da EBA sobre a avaliação da adequação dos Membros do Órgão de Administração e dos Titulares de Funções Essenciais, EBA/GL/2021/06 de 2 de julho (“Orientações”);
- Nas Orientações da EBA sobre governo interno (EBA/GL/2021/05, de 2 de julho);
- Na Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal, relativa à autorização para o exercício de funções dos membros dos órgãos de administração e fiscalização das instituições sujeitas à supervisão do Banco de Portugal;
- No Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, que regulamenta os sistemas de governo e controlo interno e define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das entidades sujeitas à supervisão do Banco de Portugal.
- Na Carta-Circular n.º CC/2024/0000027, relativa à adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos responsáveis de estrutura, em matérias de TIC, Segurança e Gestão de Riscos associados.

A presente Política estabelece (i) os princípios gerais, (ii) os responsáveis pela seleção e avaliação da

<sup>1</sup> Conforme definido no artigo 3.º, n.º 1, pontos 7) e 8) da Diretiva 2013/36/UE.

adequação, (iii) os requisitos de adequação; (iv) os procedimentos de avaliação; (v) os procedimentos de substituição dos Titulares de funções essenciais; (vi) as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses e (vii) os meios de formação profissional disponibilizados pela UNICRE.

Esta Política é complementada por e complementa outras políticas e procedimentos, bem como outros normativos internos, divulgados na in-Unicre e publicados em [www.unicre.pt](http://www.unicre.pt), designadamente:

- O 'Código de Conduta'.
- A 'Política de Conflitos de Interesses e de Transações com Partes Relacionadas'.
- A 'Política de Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais'.

A UNICRE, não obstante, ser legalmente uma *instituição de crédito*, não tem materialmente prosseguido, nem prossegue atualmente, as atividades típicas que preenchem aquele conceito legal consagrado na alínea 1) do n.º 1 do artigo 4º do Regulamento (UE) 575/2013, nomeadamente, porque não tem promovido a aceitação de depósitos ou outros fundos reembolsáveis do público, concentrando a sua atividade na concessão de crédito pessoal e ao consumo.

Assim, considerando a dimensão, a natureza das atividades prosseguidas e a sua referência na lista de Instituições não significativas, disponível no sítio do Banco Central Europeu<sup>2</sup>, não existem razões para considerar a UNICRE como instituição significativa em termos de dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade das suas atividades.

A adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização às funções que lhes estão atribuídas constitui um fator determinante na gestão sã e prudente das instituições de crédito, contribuindo para o bom funcionamento do sistema financeiro e a satisfação das legítimas expectativas das diversas partes interessadas, nomeadamente dos clientes, credores, acionistas e outras entidades.

## 2 ÂMBITO SUBJETIVO

A presente Política é aplicável aos:

- (a) Membros do Conselho de Administração da Unicre (doravante 'Membros do CA');
- (b) Membros, efetivos ou suplentes, do Conselho Fiscal da Unicre (doravante 'Membros do CF');
- (c) Titulares de Funções Essenciais (doravante, 'TFE').

## 3 PRINCÍPIO GERAIS

O processo de seleção e avaliação da adequação de candidatos a MOAF e TFE, deve assegurar o cumprimento da legislação aplicável e rege-se pelos seguintes princípios e objetivos gerais:

- a) Princípio da proporcionalidade, considerando, entre outros fatores a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade da Instituição e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar;
- b) Princípio da excelência, procurando a pré-seleção de pessoas com as melhores características pessoais, talento e conduta profissional face aos perfis previamente definidos para os diferentes cargos a ocupar;
- c) Princípio da não discriminação e igualdade de tratamento e oportunidades no processo de seleção e avaliação, assegurando que os candidatos não são discriminados em razão de nascimento, género, raça, língua, religião, cor, origem étnica ou social, riqueza, deficiência, idade, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual ou qualquer outra circunstância pessoal, social ou condição distinta do cumprimento dos requisitos de competência e capacidade exigíveis para o exercício do cargo;

---

<sup>2</sup> <https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/pub/pdf/ssm.listofsupervisedentities202502.en.pdf>

- d) Princípio da diversidade de gênero no seio dos órgãos de administração e fiscalização, assumindo, no âmbito desta Política e da Política de Sucessão vigente na Instituição, o compromisso de cumprimento dos objetivos fixados quanto à representatividade do gênero sub-representado, com vista a atingir o equilíbrio de representação nesses casos de homens e mulheres, sempre respeitando o funcionamento e adequação dos órgãos de administração e fiscalização em termos coletivos, bem como a adequação individual de cada um dos seus membros ou titulares.
- e) Princípio da transparência ao fomentar procedimentos de nomeação e avaliação claros e transparentes conforme estabelecido na Política de Sucessão.

A responsabilidade de verificar se todos os MOAF e TFE possuem os requisitos necessários para o exercício das respectivas funções cabe, em primeira linha, à Unicre.

A avaliação da adequação deve ter em conta as características individuais dos Membros dos órgãos que sejam colegiais, assim como a salvaguarda de condições subjacentes ao funcionamento destes órgãos enquanto entidades colegiais, designadamente a diversidade de qualificações e competências, a disponibilidade do conjunto dos MOAF e a promoção do aumento do número de pessoas do gênero sub-representado nestes órgãos.

#### **4 SUCESSÃO DOS MEMBROS DO CA E DO CF E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DA UNICRE**

O Conselho de Administração, conforme definido nas Orientações da EBA (EBA/GL/2021/05), deverá garantir que a composição e o plano de sucessão do órgão de administração sejam adequados.

Consequentemente, a UNICRE deverá manter uma Política de Sucessão que:

- (a) inclua, nomeadamente, a identificação e descrição de perfis de função detalhados, dos MOAF e TFE, as principais responsabilidades e interações, bem como a formação académica, experiência profissional e competências de gestão ou aptidões específicas necessárias;
- (b) especifique o processo interno, externo ou ambos, de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores, órgãos envolvidos e o respetivo calendário;
- (c) preveja a atualização permanente de uma lista de possíveis candidatos a MOAF, a ser submetida à consideração da Assembleia Geral, nos termos previstos na mesma.

Compete ao Comité de Nomeações conduzir o processo de sucessão dos MOAF e dos TFE, com vista a garantir a permanente continuidade no exercício das respetivas funções, sem prejuízo das competências dos acionistas nesta matéria. O Comité de Nomeações poderá ser coadjuvado pelo responsável do Capital Humano.

#### **5 RESPONSÁVEIS PELA SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CA E DO CF E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DA UNICRE**

##### **5.1 Função Responsável por Proceder à Seleção e Avaliação da Adequação**

O Comité de Nomeações<sup>3</sup> é o órgão responsável pela:

- (a) Seleção das pessoas aptas a integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal, na sequência de proposta apresentada pelos acionistas, e
- (b) Avaliação da adequação dos Membros propostos para integrar aqueles órgãos e elaboração dos respetivos relatórios de avaliação.

O Comité de Nomeações será composto por três (3) membros, sendo dois (2) membros não executivos do Conselho de Administração e um (1) membro do Conselho Fiscal.

Os membros do Comité de Nomeações devem possuir as qualificações e experiência profissionais (nomeadamente conhecimentos, competências e experiência adequados) apropriadas ao exercício das

---

<sup>3</sup> Não obstante a consideração de que a sociedade não integra o conceito de instituição relevante ou significativa para efeitos do disposto no artigo 115º-B do RGICSF e das Orientações, entende-se ser adequado, por ser mais funcional, atribuir voluntariamente a responsabilidade pela avaliação da adequação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal a um Comité de Nomeações.

suas funções.

O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal deverão indicar os seus representantes no Comité de Nomeações no prazo máximo de noventa (90) dias contados a partir da data da sua designação em Assembleia Geral.

Sem prejuízo do acima referido, incumbirá ao Comité de Nomeações exercer as competências previstas no seu próprio regulamento, divulgado na in-Unicre.

O Comité de Nomeações poderá ser coadjuvado pelos responsáveis da Gestão de Riscos e *Compliance*, da Auditoria e Controlo Interno e do Capital Humano.

O Comité de Nomeações poderá recorrer a consultores externos para efeitos de desempenho das suas atribuições, devendo anualmente elaborar orçamento para o efeito.

O Comité de Nomeações é o órgão responsável pela elaboração do relatório justificativo de cada pessoa escolhida (Relatório de Avaliação Individual) e pela elaboração do Relatório de Avaliação Coletiva, incluindo a matriz de apreciação coletiva do órgão, no âmbito do respetivo processo de autorização para o exercício de funções, junto do Banco de Portugal.

Compete ao Comité de Nomeações, entre outros procedimentos, avaliar, em permanência, a adequação individual dos MOAF, em caso de:

- (a) Pedido de autorização para iniciar a função em causa;
- (b) Alterações materiais na composição daqueles órgãos, incluindo nomeação de novos Membros, sendo esta avaliação limitada aos novos Membros nomeados;
- (c) Recondição de Membros dos órgãos, alteração aos requisitos do cargo ou nomeação do Membro para um cargo diferente no seio do órgão. Esta avaliação deve ser limitada aos Membros cujos cargos tenham sofrido alterações e à análise dos aspetos relevantes, tendo em conta quaisquer requisitos adicionais relativos ao cargo.

Deverá ainda o Comité de Nomeações:

- (a) Definir o conjunto de qualificações, conhecimentos e experiência profissional requeridos para o desempenho das funções atribuídas aos MOAF;
- (b) Acompanhar o processo de seleção e nomeação dos TFE da Unicre;
- (c) Sempre que ocorra qualquer vaga em órgãos sociais, elaborar parecer fundamentado para o Conselho de Administração, relativamente a propostas que venham a ser apresentadas nesse contexto que, de acordo com o mesmo, correspondam aos perfis mais adequados encontrados para o preenchimento dessa vaga atendendo, entre outros critérios que julgue apropriados, às suas qualificações, conhecimentos e experiência profissional, dando cumprimento às regras em matéria de sucessão;
- (d) Diligenciar para que a presente Política contenha os mecanismos necessários a assegurar o aumento do número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os objetivos definidos nesse domínio;
- (e) Avaliar, sempre que entender oportuno e, pelo menos, uma vez por mandato, a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e, quando entender adequado, formular recomendações aos mesmos;
- (f) Avaliar, sempre que entender oportuno e, pelo menos, uma vez por mandato, os conhecimentos, as competências, a experiência e o cumprimento dos deveres específicos inerentes à função desempenhada por cada um dos MOAF, bem como aqueles órgãos no seu conjunto e comunicar-lhes os respetivos resultados, face aos requisitos legais previstos.

A fim de evitar potenciais conflitos de interesses ou situações suscetíveis de afetar a sua independência, a avaliação individual de cada membro do Comité de Nomeações é da responsabilidade dos restantes membros do Comité de Nomeações.

O Comité de Nomeações pode requerer ao Conselho de Administração toda a informação,

documentação e assistência necessárias ao exercício das suas competências, bem como, recorrer a consultores externos, devendo assegurar que os serviços são prestados com independência e que os respetivos prestadores não serão contratados para a prestação de quaisquer outros serviços à própria sociedade sem autorização expressa do Comité.

## **5.2 Competência para Avaliação da Adequação dos Titulares de Funções Essenciais**

A seleção das pessoas a serem designadas como TFE da Unicre compete aos membros executivos do CA, com base em parecer prévio do Capital Humano acerca da avaliação da sua adequação elaborado nos termos e de acordo com os princípios e exigências da presente Política. O relatório contendo o resultado da avaliação deve ser enviado ao Comité de Nomeações.

A avaliação periódica da adequação dos TFE da Unicre cabe aos membros executivos do CA.

Para este efeito, o Conselho de Administração poderá solicitar ao Capital Humano elementos de apoio à preparação deste relatório, nomeadamente os resultados da avaliação de desempenho.

Adicionalmente, a Comissão Executiva deve elaborar e atualizar, sempre que necessário e no mínimo em cada mandato, o conjunto de qualificações, conhecimentos e experiência profissional requeridos para o desempenho das funções atribuídas aos TFE.

## **6 REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CA E DO CF E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DA UNICRE**

### **6.1 Requisitos de Adequação Individual**

A avaliação da adequação dos membros ou candidatos a MOAF e a TFE visa garantir que estes reúnem, a todo o tempo, os requisitos de adequação necessários (“*fit and proper*”) para o cabal desempenho das suas funções, nomeadamente os requisitos de idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência, diversidade e disponibilidade necessários à execução da sua função, em conformidade com as exigências estabelecidas na regulamentação e orientações aplicáveis, valorizando sempre a demonstração dos mais elevados padrões éticos, valores e comportamentos compatíveis com as exigências a que as instituições financeiras devem obedecer, a sua cultura de risco, assim como a capacidade para exercer um juízo crítico ponderado, construtivo e com independência de espírito.

#### **6.1.1 Idoneidade**

A avaliação da idoneidade deverá ter em conta o modo como a pessoa 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 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.

A apreciação da idoneidade deverá ser efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base informação, tanto quanto possível, completa sobre as funções exercidas pelo interessado em cargos anteriores, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.

Nessa apreciação, serão tidos em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:

- (a) Índícios de que o MOAF não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer 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;

- (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, 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) Indícios de que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo (“BC/FT”);

Em geral, considera-se que um MOAF goza de idoneidade se não existirem elementos que sugiram o contrário, nem razões para ter dúvidas fundadas sobre a mesma.

## 6.1.2 Qualificação profissional

Os MOAF devem demonstrar que possuem as 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 e a natureza da atividade prosseguida pela Unicre, bem como com os riscos associados à atividade por este desenvolvida.

A formação e a experiência prévias devem possuir relevância suficiente para permitir aos titulares daqueles cargos compreender o funcionamento e a atividade da Unicre, avaliar os riscos a que a mesma se encontra exposta e analisar criticamente as decisões tomadas.

Em especial, os Membros não executivos do CA e os Membros do CF devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam efetuar uma avaliação crítica das decisões tomadas pelo Conselho de Administração e fiscalizar eficazmente a função deste órgão.

A avaliação deste requisito não se deverá limitar ao grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa instituição de crédito ou outra empresa, devendo igualmente ser ponderada a experiência prática do membro em cargos anteriores, bem como da função a exercer.

Assim, na avaliação da experiência de um MOAF, merecerá especial atenção, designadamente, a experiência teórica e prática em matéria de:

- (a) Mercados bancários, em geral e indústria de pagamentos, em particular;
- (b) Regimes e requisitos regulamentares;
- (c) Planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição de crédito e da sua realização;
- (d) Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito, incluindo as responsabilidades do membro);
- (e) Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e da estrutura de governação e fiscalização;
- (f) Interpretação da informação financeira de uma instituição de crédito, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas;
- (g) Tecnologias de Informação, Comunicação e Segurança, nomeadamente, no caso do Membro do CA responsável pelo Pelouro da TSID, dos riscos associados às TIC e à segurança e, em especial, aos impactos destes riscos na estratégia e nos modelos de negócio da UNICRE.

Pelo menos um dos MOAF deve igualmente ter adquirido experiência prática e profissional suficiente

num cargo de gestão ou fiscalização durante um período suficientemente longo. A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção:

- (a) O tempo de serviço;
- (b) A natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
- (c) O âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;
- (d) Os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo sobre a atividade de uma instituição de crédito e a compreensão dos riscos a que as instituições de crédito estão expostas.

A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, sendo dada especial atenção ao nível e perfil de cursos académicos e à sua relação com serviços bancários e financeiros ou outros domínios pertinentes, considerando-se de um modo geral, que os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da contabilidade, da auditoria, da gestão, da regulamentação financeira, das tecnologias da informação e dos métodos quantitativos estão relacionados com os serviços bancários e financeiros. Não obstante, a experiência académica não substitui a experiência prática bancária, que os Membros deverão ter de forma a respeitar os requisitos de adequação coletivos.

Considera-se igualmente relevante a experiência obtida no exercício de cargos administrativos ou outros e através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

O membro do órgão de administração responsável pela aplicação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto<sup>4</sup> deverá possuir bons conhecimentos, competências e experiência relevantes no que se refere à identificação e avaliação dos riscos de BC/FT, bem como às políticas, controlos e procedimentos em matéria de luta contra o BC/FT.

Os Membros do CA deverão cumprir um mínimo de três (3) anos de experiência em instituições de crédito ou sociedades de dimensão significativa, indicado para o exercício das respetivas funções, de acordo com o previsto no Plano de Sucessão.

Os Membros do CA, no exercício da sua função de fiscalização, e os Membros do CF, deverão ser capazes de demonstrar que possuem, ou poderão vir a possuir, os conhecimentos técnicos necessários, para que possam compreender suficientemente bem a atividade da Unicre e os riscos a que esta está exposta.

### **6.1.3 Independência**

O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos MOAF à influência indevida de outras pessoas ou entidades, assegurando condições que permitam o exercício das suas funções com isenção.

Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações suscetíveis de afetar a independência da pessoa em causa, nomeadamente:

- (a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido na Unicre ou noutra instituição de crédito;
- (b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações pessoais estreitas, profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros MOAF da UNICRE ou das suas filiais ou com pessoas a desempenhar funções essenciais;
- (c) Processo judicial em que o interessado seja parte;
- (d) Exercício pelo interessado ou por pessoa com quem este mantenha relação pessoal estreita, ao mesmo tempo, de cargo de gestão ou de primeira linha de reporte na Unicre, suas filiais ou concorrentes;

---

<sup>4</sup> Estabelece medidas de combate ao BC/FT.

- (e) Relação comercial significativa com a Unicre, suas filiais ou concorrentes;
- (f) Interesse financeiro ou obrigação financeira considerável do interessado ou de pessoa com quem este tem uma relação pessoal estreita perante a Unicre, suas filiais, um cliente ou concorrente, tais como investimentos ou empréstimos;
- (g) Cargo de influência política elevada do interessado ou de pessoa com quem este tem uma relação pessoal estreita.

A existência de conflito de interesses não significa necessariamente que o interessado não possa ser considerado adequado para o exercício da função, competindo ao Comitê de Nomeações na avaliação da adequação avaliar se o risco é significativo e sugerir eventuais mecanismos de mitigação ou anulação desse risco.

A Gestão de Riscos e *Compliance* informa o Comitê de Nomeações de situações potencialmente geradoras de conflitos de interesse e apoia-o na realização da análise das situações identificadas.

#### **6.1.4 Disponibilidade**

Os MOAF deverão demonstrar possuir a disponibilidade adequada para o exercício das respectivas funções. Os membros executivos do CA deverão exercer as suas funções em exclusividade e a tempo inteiro. Os membros não executivos do CA e os Membros do CF deverão ter uma disponibilidade mínima de duas (2) horas por semana, com exceção do presidente do Conselho Fiscal, o qual deverá ter uma disponibilidade mínima de dez (10) horas por semana.

#### **6.2 Requisitos de Adequação Coletiva**

Na avaliação coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverá ser verificado se a composição de cada órgão reúne, em termos coletivos, as competências e a diversidade de qualificações profissionais adequadas e a disponibilidade suficientes para cumprir as respectivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação.

O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal devem integrar, em termos coletivos, Membros com conhecimentos, competências e experiência prática bancária, em áreas relevantes para o exercício das correspondentes funções em instituições financeiras, nomeadamente: banca, finanças, economia, gestão, direito, contabilidade, auditoria, regulamentação financeira, tecnologias da informação e métodos quantitativos.

Sem prejuízo do anteriormente referido, o Conselho Fiscal deverá dispor sempre de uma maioria de Membros independentes, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais e elevada competência e conhecimentos nas áreas financeiras, contabilística e de auditoria ou conhecimento operacional na área da atividade bancária.

#### **6.3 Requisitos da adequação dos Titulares de Funções Essenciais**

Na avaliação da adequação dos TFE será exigido o preenchimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade de acordo com os critérios estabelecidos na presente Política e na demais legislação, com as devidas adaptações.

### **7 PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DE ADEQUAÇÃO**

#### **7.1 Periodicidade**

A avaliação da adequação individual e coletiva, de acordo com os critérios previstos no ponto 6, deverá ser realizada antes do início do exercício de funções (avaliação inicial) e no decurso de todo o mandato, sempre que o Comitê de Nomeações entenda que a mesma se justifica e pelo menos uma vez por mandato, designadamente quando se verificarem alterações nos pressupostos de facto ou direito que estiveram na base da avaliação inicial, como sejam circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos (reavaliação).

Deve ser realizada uma reavaliação nos casos seguintes:

- a) quando existirem preocupações relativas à adequação individual ou coletiva dos membros;
- b) em caso de impacto material na idoneidade de um membro, ou da instituição, incluindo os casos em que os membros não cumprem a política de conflito de interesses da instituição;
- c) caso existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de BC/FT, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos em relação a determinada instituição e, em especial, nos casos em que as informações disponíveis sugerem que a instituição:
  - i. não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar os riscos de BC/FT;
  - ii. não cumpriu as suas obrigações em matéria de prevenção do BC/FT;
  - iii. alterou substancialmente a sua atividade comercial ou o seu modelo de negócio de uma forma que sugere que a sua exposição ao risco de BC/FT aumentou significativamente; ou
- d) em caso de qualquer outra vicissitude suscetível de afetar materialmente a adequação de um membro.

## **7.2 Formalização**

A indicação das pessoas que devam em cada momento integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal cabe aos acionistas, os quais, desde que preenchidos os requisitos dos quais a Lei faz depender o exercício dessa faculdade, poderão apresentar propostas de eleição ou destituição dos referidos órgãos.

Independentemente do momento em que ocorra, nos termos do ponto anterior, a avaliação da adequação inicia-se sempre com um processo de autoavaliação.

Para efeitos do processo de avaliação inicial são solicitados:

- a) Questionário constante do Anexo I da Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, devidamente preenchido;
- b) Declaração relativa a tratamento de dados pessoais (Anexo I à Instrução 7/2021);
- c) Certificado de registo criminal válido e atualizado;
- d) Curriculum vitae;
- e) Fotocópia simples do documento de identificação;
- f) Matriz de avaliação coletiva constante do Anexo II da Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2028, devidamente preenchida com a autoavaliação do candidato.

Em seguida inicia-se a fase de avaliação da adequação dos candidatos a MOAF.

As vagas ocorridas no Conselho de Administração no decurso de um mandato por renúncia ou impedimento definitivo de qualquer Membro poderão ser preenchidas por cooptação, nos termos legalmente previstos e cumprindo as regras previstas na Política de Sucessão dos MOAF e dos TFE.

A cooptação desse Membro será submetida a ratificação pelos Acionistas na primeira Assembleia Geral imediatamente seguinte que se venha a realizar após a data da cooptação.

O Conselho de Administração respeitará a presente Política e a Política de Sucessão dos MOAF e dos TFE na cooptação de qualquer novo Membro.

Qualquer vaga que ocorra no Conselho Fiscal será preferencialmente preenchida pelo Membro suplente eleito.

As pessoas indicadas para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal devem, previamente à sua designação, apresentar ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, quando o cargo deva ser preenchido por eleição, ou ao Conselho de Administração, no caso de cooptação, os documentos indicados nos pontos a) a f) do presente capítulo, incluindo as que forem exigidas no âmbito do processo de autorização do Banco de Portugal, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 30.º-A do RGICSF.

De igual modo, as pessoas indicadas para o exercício de funções essenciais devem apresentar aos

membros executivos do CA, previamente à sua designação, a informação mencionada nos pontos a) a f) do presente capítulo.

No caso de um MOAF pretender **acumular funções ou atividades profissionais** deve comunicar tal pretensão ao CA, logo que dela tenha conhecimento.

Deverá ser enviado o questionário disponível no Anexo I da Instrução n.º 23/2018 atualizado, bem como a declaração prevista nos termos do artigo 7.º/2/c) da mesma Instrução.

Esta comunicação deverá ser feita num prazo razoável, sobre a data prevista para o início das novas funções de administrações e fiscalização em instituição não supervisionada pelo Banco de Portugal, tendo em conta que esta acumulação de funções pelos membros dos órgãos de administração e fiscalização das instituições de crédito está sujeita a não oposição prévia do Banco de Portugal.

Uma vez recebida a informação e documentação acima referida, o Comité de Nomeações ou o Conselho de Administração, procederão, conforme o caso, à avaliação da acumulação e os respetivos impactos na avaliação da adequação do membro individualmente, assim como a avaliação coletiva do órgão que integra.

A informação de acumulação de cargos deverá ser comunicada ao Banco de Portugal com uma antecedência mínima de 30 dias, sobre a data prevista para o início de novas funções, de acordo com o artigo 33.º/11 do RGICSF.

**Quaisquer factos supervenientes** à designação dos MOAF e dos TFE que alterem o conteúdo das declarações acima referidas devem ser comunicados, respetivamente, ao Comité de Nomeações ou ao Conselho de Administração, conforme o caso.

Para efeitos da presente Política, consideram-se supervenientes tanto os factos ocorridos posteriormente à designação como os factos anteriores de que só haja conhecimento depois dessa designação.

Os resultados de qualquer avaliação individual ou reavaliação anual realizada constarão de um relatório elaborado para o efeito pelo Comité de Nomeações ou pelo Capital Humano, conforme o caso, no qual serão avaliados os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade para o exercício do cargo, nos termos da secção 6 da presente Política e dos procedimentos referidos acima.

### 7.3 Medidas Corretivas

Se for concluído, em resultado da avaliação individual, que determinada pessoa deixou de reunir os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, a mesma não poderá ser designada. Se essa conclusão resultar de reavaliação, cujos resultados afetem os requisitos de adequação da pessoa designada, deverá ser promovida a sanação da falta de requisitos detetados, a suspensão de funções ou a destituição da pessoa em causa, diretamente ou através de proposta ao acionista, nos casos de suspensão ou destituição.

A avaliação inicial individual das pessoas a designar para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal será acompanhada de uma avaliação coletiva desses órgãos sociais.

Os relatórios de avaliação inicial individual e coletiva devem acompanhar o requerimento de autorização para o exercício de funções dirigido pela Unicre às entidades de supervisão competentes.

Os relatórios de reavaliação devem ser facultados às entidades de supervisão competentes logo que estejam concluídos.

## 8 REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES

Os MOAF, bem como os TFE, devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesses.

A Unicre tem em consideração que os conflitos de interesses podem resultar de relações pessoais e profissionais, tanto presentes como passadas. Especificamente no que respeita aos conflitos de interesses que possam resultar de atividades anteriores, adicionalmente à observância dos

procedimentos em matéria de conflitos de interesses passados, a Unicre estabelece um período temporal de 12 meses, após a cessação dessas relações, em que os MOAF ou candidatos a esses cargos devem comunicar possíveis conflitos de interesses, com o fundamento de que essas relações podem afetar o seu comportamento e a sua participação no processo de tomada de decisões.

Os MOAF são informados que as situações de conflitos de interesses podem surgir, nomeadamente, de:

- (a) Interesses financeiros: (por exemplo, ações, outros direitos de propriedade e participações, participações financeiras e outros interesses económicos em clientes comerciais, direitos de propriedade intelectual, créditos concedidos pela instituição a uma empresa detida por Membros dos órgãos, participação ou propriedade de um organismo ou entidade com interesses conflitantes);
- (b) Relações pessoais ou profissionais com os titulares de participações qualificadas na instituição;
- (c) Relações pessoais ou profissionais com partes interessadas externas relevantes (por exemplo, estar associado a fornecedores materiais, consultores ou outros prestadores de serviços).

No que respeita em particular ao ponto (b) acima, as relações estabelecidas com titulares de participações qualificadas regem-se pelo disposto na Política de Conflitos de Interesses e de Transações com Partes Relacionadas da Unicre (doravante, “Política de Conflitos de Interesses”), nomeadamente no que se refere aos conflitos de interesses que possam surgir entre a Unicre e os seus acionistas. A informação e comunicação de situações de conflito de interesses, efetiva ou potencial, deve ser efetuada por escrito, de imediato, por qualquer implicado, à Gestão de Riscos e *Compliance*, que promoverá a sua avaliação imediata e documentará tanto a avaliação efetuada como a decisão tomada, nomeadamente se o conflito de interesses e os riscos associados tiverem sido aceites, e, se for esse o caso, a forma como o conflito foi satisfatoriamente mitigado ou solucionado. Todos os conflitos de interesses reais e potenciais ao nível do Conselho de Administração, sejam de natureza individual ou coletiva, são igualmente comunicados para informação ao Conselho de Administração.

Os MOAF estão obrigados a absterem-se de participar na votação de quaisquer matérias em que tenham, ou possam ter, conflitos de interesses, ou em relação às quais a sua objetividade ou capacidade para cumprirem adequadamente as suas obrigações para com a instituição possam estar comprometidas.

Salvo autorização da Assembleia Geral da Unicre, é vedado aos Membros do CA **(i)** exercer por conta própria ou alheia, atividade(s) concorrente(s) com as da Unicre; **(ii)** exercer funções em sociedade(s) concorrente(s) ou ser designados por conta ou em representação desta(s). Quando exista, a autorização da Assembleia Geral deve definir o regime de acesso a informação sensível por parte do(s) administrador(es) em causa. Este aspeto ganha especial relevo considerando a estrutura acionista da Unicre e o facto de alguns dos acionistas serem simultaneamente administradores da Unicre e prosseguirem algumas atividades concorrentes com as da sociedade.

Como regra geral é estabelecido que qualquer candidato a administrador que exerça funções de administração em acionista da Unicre, só poderá exercer funções de administração na Unicre desde que autorizado pela sua instituição de origem e pelos acionistas da Unicre, ficando sujeito ao regime de acesso a informação sensível. Adicionalmente, todos os administradores são vinculados ao dever de declarar a existência de conflito de interesses, nos casos em que devam participar na apreciação e deliberação de assuntos, que tenham algum elemento, potencial ou efetivamente concorrente, com a atividade da sua instituição de origem ou com assunto em que tenham intervindo anteriormente na sua instituição de origem ou que sejam identificados como tal pelos órgãos da sociedade. Esta regra é também aplicável em relação aos administradores da sociedade, no período de 12 meses subsequente ao da cessação de funções na instituição de origem, sendo que, no referido período, todas as matérias em que tenham intervenção e que qualifiquem nos termos antes definidos, devem ser sujeitas a revisão mensal pelo Conselho Fiscal desde que envolvam um valor económico igual ou superior a €500.000. Caso se conclua pela existência de uma situação de conflitos de interesses, potencial ou real, o administrador visado deve abster-se de participar na apreciação e deliberação de assuntos em questão.

De igual modo as operações efetuadas, em especial, com acionistas da sociedade e/ou com MOAF, estão sujeitas a revisão mensal pelo Conselho Fiscal. Sem prejuízo, as referidas operações devem ser

aprovadas por um mínimo de dois terços dos Membros do CA que não estejam impedidos de participar, depois de obtidos os pareceres prévios da Gestão de Riscos e *Compliance* (contendo os pareceres da função de Gestão de Riscos e da função de Conformidade (*Compliance*)) e do Conselho Fiscal, precedendo aqueles a este, conforme melhor detalhado na Política de Conflitos de Interesses da Unicre.

## 9 DIVERSIDADE

Não obstante os requisitos identificados no capítulo 6., a Unicre deve assegurar que a composição global dos órgãos de administração e fiscalização, bem como dos TFE, reflete um leque suficientemente amplo de conhecimentos, competências e experiência para compreender as atividades da instituição, incluindo os principais riscos.

### 9.1 Diversidade de Género

A Unicre procura assegurar uma representação adequada de todos os géneros nos órgãos de administração e fiscalização, bem como nos TFE, garantindo o respeito pelo princípio da igualdade de oportunidades na seleção dos membros.

A seleção dos candidatos a MOAF, bem como a TFE, deverá cumprir os objetivos de diversidade definidos pela Instituição, nomeadamente em matéria de diversidade de género, de modo a aumentar o número de membros do género sub-representado, ao longo das próximas renovações de mandato.<sup>5</sup>Será efetuada uma avaliação contínua da adequação individual e coletiva dos MOAF, bem como dos TFE. Na ausência de verificação dos objetivos de diversidade estabelecidos na presente política, o incumprimento deverá ser devidamente documentado e fundamentado.

De modo a garantir o objetivo de diversidade de género nos órgãos de administração e fiscalização e nos TFE, a Unicre compromete-se a:

- a) Adotar medidas que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades
- b) Promover as melhores práticas em matéria de diversidade através da adoção de mecanismos destinados à seleção, recrutamento e formação do género sub-representado.
- c) Incluir nas listas candidatas e na lista de sucessores pelo menos um elemento do género sub-representado em qualquer um dos órgãos de administração e fiscalização, bem como nos TFE;

## 10 FORMAÇÃO

A formação profissional relativa aos MOAF e aos TFE é instituída tendo em conta um critério de proporcionalidade relativamente às necessidades dos seus titulares.

Relativamente aos Membros que desempenhem funções correspondentes nas Instituições acionistas, e independentemente das formações frequentadas nas próprias Instituições de origem, a Unicre assegura que lhe são ministradas internamente ações de formação referentes a temáticas diversas, incluindo em matéria de:

- (a) Organização, governação e comunicação;
- (b) Produtos e serviços relacionados com as atividades da Unicre;
- (c) Sistema de controlo interno, incluindo de gestão de riscos;
- (d) Políticas e procedimentos operacionais;
- (e) Tecnologias de informação e segurança, sempre que tal se revele necessário.

Relativamente aos MOAF e TFE que não desempenhem funções correspondentes nas Instituições acionistas, a Unicre disponibilizará, suportando os respetivos custos, o acesso a formação externa ou interna que se venha a identificar como adequada e relevante para o exercício das funções a desempenhar.

---

<sup>5</sup> Em cumprimento do disposto no ponto 103 das Orientações EBA/GL/2021/06, de 2 de julho, e tendo em conta que a UNICRE não qualifica como instituição CRD significativa, o objetivo de representação do género sub-representado nos órgãos de administração e de fiscalização é aqui expresso de forma qualitativa.

A Unicre disponibilizará igualmente formação interna, presencial ou através de meios remotos (*e-learning*) relativa, não só, a temas de natureza obrigatória (branqueamento de capitais, risco operacional, etc.) como a outros que se venham a identificar como necessários ou úteis ao exercício das respetivas funções

## **11 COMUNICAÇÃO AO BANCO DE PORTUGAL**

Cabe à GRCJ (Gestão de Riscos, Compliance e Jurídico) a realização de todas as comunicações e notificações decorrentes da avaliação e adequação dos cargos e funções, no âmbito previsto no RGICSF, nos termos do Aviso 3/2020, da Instrução 23/2018 e da presente Política, que devam ser feitas ao Banco de Portugal e demais entidades de regulação e supervisão, no estrito cumprimento dos prazos legais estabelecidos, designadamente das situações seguintes:

- (a) Nomeação de novos membros do CA e do CF;
- (b) Alteração de responsabilidades ou reeleição dos membros do CA e do CF;
- (c) Qualquer circunstância superveniente que ocorra depois da avaliação da adequação inicial ou de reavaliação anual;
- (d) Qualquer incumprimento detetado no âmbito dos procedimentos de seleção e avaliação da adequação, nos prazos legalmente aplicáveis a partir da data do conhecimento do mesmo.

## **12 REVISÃO E DIVULGAÇÃO**

### **12.1 Revisão**

A presente Política será objeto de revisão anual pelo Comité de Nomeações.

O Comité de Nomeações deverá submeter à aprovação da Assembleia Geral da Unicre recomendações de alteração ou atualização da presente Política sempre que o considere adequado.

### **12.2 Dever de Divulgação**

A presente Política entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação na Assembleia Geral.

A sua divulgação ocorre no sítio da internet da Unicre (disponível em [www.unicre.pt](http://www.unicre.pt)).

Política a aprovar na reunião da Assembleia Geral de Acionistas de 31 de março de 2026.