Política de Seleção, Avaliação e Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização do Grupo Banco CTT

Versão 5.0



	Responsável	Data
Elaborado por:	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG)	30/06/2026
Verificado por:	Direção de *Compliance* (CMP) Direção de Risco (RSC)	11/09/2026
Apreciado e Aprovado por:	Comissão Executiva (CE)	15/09/2026
Apreciado e Aprovado por:	Comissão de Auditoria (CAUD)	22/09/2026
Apreciado e Aprovado por:	Conselho de Administração (CA)	25/09/2026
Aprovado e Proposto por:	Comissão de Seleção e Vencimentos (CSV)	02/10/2026
Aprovado final por:	Assembleia Geral (AG)	12/11/2026
Deliberação:	2026-7-BCTT AG SJU-SG	

Controlo de versões

Versão	Data	Editor	Aprovador	Data entrada em vigor	Observações
1.0	10/03/2016	Direção de Organização, Meios e Processos	CA	10/03/2016	Versão inicial
2.0	22/01/2019 24/01/2019	Direção de Organização, Meios e Processos	CA e AG	24/01/2019	Atualização da Política numa ótica de Grupo e adaptação à Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018
3.0	30/11//2023	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral	CA, CSV e AG	30/11/2023	Adaptação ao Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020; Inclusão da componente relativa à Sucessão; Autonomização da componente relativa aos titulares de funções essenciais num normativo próprio.
4.0	17/11/2025	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral	CA, CSV e AG	28/11/2025	Revisão ordinária e definição de regras específicas para a substituição, a título provisório, do Presidente do Órgão de Administração

5.0	12/11/2026	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral	CA, CSV e AG	DD/MM/AAAA	Revisão ordinária

Referências relacionadas

Documento
Estatutos
Código de Ética do Grupo CTT
Código de Conduta do Grupo Banco CTT
Regulamento do Conselho de Administração
Regulamento da Comissão de Auditoria
Regulamento da Comissão de Seleção e Vencimentos
Política de Diversidade do Grupo Banco CTT
Política de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses do Grupo Banco CTT
Política de Seleção, Avaliação e Sucessão dos Titulares de Funções Essenciais do Grupo Banco CTT
Política de Transações com Partes Relacionadas do Grupo Banco CTT

Índice

1. INTRODUÇÃO 5
1.1. OBJETIVOS E ÂMBITO DA POLÍTICA 5
1.2 DESTINATÁRIOS DA POLÍTICA 5
1.3. REVISÃO E ADOÇÃO DA POLÍTICA 5
1.4 DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR DA POLÍTICA 6
2. PRINCÍPIOS GERAIS 7
2.1. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL 7
2.2. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO COLETIVA 8
2.3. INICIAÇÃO E FORMAÇÃO 9
2.4. CONFLITOS DE INTERESSES 10
2.5. DOCUMENTAÇÃO E REPORTE 10
3. PROCESSO DE AVALIAÇÃO E REAVALIAÇÃO 11
3.1. AVALIAÇÃO 11
3.2. REAVALIAÇÃO 11
3.3. ASPETOS PRÁTICOS 12
3.4 ENTIDADES SUPERVISORAS 12
4. PROCESSO DE SUCESSÃO ORDINÁRIA 13
5. PROCESSO DE SUCESSÃO EXTRAORDINÁRIA 14
6. PLANOS DE SUCESSÃO 15
6.1 CANDIDATOS INTERNOS 15
6.2 CANDIDATOS EXTERNOS 15
6.3 DOCUMENTAÇÃO 16
CONCEITOS E DEFINIÇÕES 17
REFERÊNCIAS LEGAIS E REGULAMENTARES (e de Natureza Similar) 19
ANEXOS 20
Anexo I – Mapa de responsabilidades dos órgãos sociais e unidades de estrutura 20
Anexo II – Descrição de perfis de função dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização 21

1. INTRODUÇÃO

1.1. OBJETIVOS E ÂMBITO DA POLÍTICA

A presente Política define os princípios a observar pelo Banco CTT e pelas suas Filiais (i) na avaliação, em primeira linha, da adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização para o exercício das respetivas funções no Banco ou das suas Filiais, bem como na apreciação coletiva da composição daqueles Órgãos; e (ii) na sucessão dos membros do Órgão de Administração e de Fiscalização, no âmbito da qual são tidos em consideração os critérios de avaliação individual e coletiva e assegurado o cumprimento dos critérios de diversidade previstos na Política de Diversidade.

A presente Política aplica-se também a todas as Filiais do Banco CTT que, em conjunto, compõem o Grupo Banco CTT, tendo em conta a dimensão e estrutura de cada Instituição e a natureza e complexidade da sua atividade, em aplicação do princípio da proporcionalidade, referido no n.º 5 do artigo 30.º do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF") e nas Orientações Europeias. Nesse sentido, as Filiais adotam formalmente a presente Política e implementam os mecanismos de seleção, avaliação e sucessão dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização correspondentes, podendo realizar as adaptações que se revelem necessárias às suas realidades concretas.

A interpretação da presente Política deverá ser feita tendo em consideração a Regulamentação Aplicável, os Estatutos e os normativos internos da Sociedade.

1.2 DESTINATÁRIOS DA POLÍTICA

Os destinatários da presente Política são os membros dos Órgãos Sociais e todas as Unidades de Estrutura e colaboradores que intervenham nos processos de seleção, avaliação e reavaliação da adequação e sucessão dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização.

1.3. REVISÃO E ADOÇÃO DA POLÍTICA

Compete à Assembleia Geral da Instituição aprovar e rever a presente Política e as suas alterações, sob proposta da Comissão de Seleção, emitida na sequência de proposta apresentada pelo respetivo Órgão de Administração e após parecer prévio favorável do respetivo Órgão de Fiscalização.

A presente Política é revista, pelo menos, uma vez em cada período de dois anos, por iniciativa da Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral do Banco CTT, por forma a garantir que se mantém atual e apropriada ao cumprimento do seu propósito e que se encontra adequada ao contexto interno e externo do Banco e suas Filiais.

1.4 DIVULGAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR DA POLÍTICA

A presente Política é integralmente divulgada e disponibilizada em permanência a todos os Colaboradores do Banco e de cada uma das Filiais, através da intranet e/ou Centro de Documentos e no sítio da internet de cada uma das Sociedades do Grupo.

A presente Política e respetivas revisões entram em vigor na data da sua divulgação, sem prejuízo da fixação de data distinta constante da deliberação que a aprova.

Quaisquer dúvidas ou questões relacionadas com a presente Política deverão ser colocadas à Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral do Banco CTT, preferencialmente através do *e-mail*: servicos.juridicos@bancoctt.pt.

2. PRINCÍPIOS GERAIS

2.1. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

A Comissão de Seleção procede à avaliação individual da adequação dos membros ou candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização com base nos critérios de idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência e disponibilidade, nos termos abaixo definidos, sempre valorizando a demonstração de elevados princípios éticos, valores e comportamentos – designadamente, de diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso dos interesses que lhes estão confiados – compatíveis com os padrões exigidos pela Instituição, a sua cultura de risco, o seu modelo de governo, a sua estratégia, o seu modelo de negócio e os riscos a que a Instituição se encontra exposta, bem como a capacidade dos membros ou candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização de exercer um juízo crítico ponderado, construtivo e independente.

I. Idoneidade

Na avaliação da idoneidade é considerado o modo como os candidatos/membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização gerem habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exercem 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.

A apreciação da idoneidade é efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base, tanto quanto possível, informação completa sobre funções passadas.

II. Qualificação e Experiência Profissional

A avaliação da qualificação profissional e experiência profissional da pessoa em causa tem em consideração (i) a qualificação profissional e habilitações académicas, cursos ou formação especializados e respetiva entidade formadora, no mínimo, nos últimos 10 anos e (ii) a experiência profissional adquirida, no mínimo, nos últimos 10 anos, em cargos anteriores ou atuais no setor bancário, financeiro ou fora deste.

A avaliação não se limita ao grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa instituição de crédito ou noutra empresa. Tais competências e qualificações devem possuir relevância suficiente para permitir que o avaliado (i) evidencie competências de análise, organização e capacidade de decisão e liderança, (ii) consiga compreender o funcionamento e a atividade da Instituição (incluindo os mecanismos de governação e as respetivas funções a desempenhar), (iii) consiga avaliar os riscos a que a mesma se encontra exposta e (iv) demonstre capacidade para analisar criticamente as decisões tomadas e fiscalizar eficazmente a gestão executiva. Para estes efeitos, a qualificação e experiência profissional podem ter sido adquiridas no exercício de cargos de gestão e administração, fiscalização, académicos ou outros.

III. Independência

O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam a tomada de decisões objetivas e transparentes e o exercício das suas funções com honestidade, integridade e independência de espírito e com isenção e capacidade de crítica e de discussão e supervisão construtiva, para efeitos do efetivo desempenho do seu papel de administração e fiscalização, consoante aplicável.

Na avaliação da independência dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, é considerada a distinção entre a noção de "independência de espírito", aplicável a todos os membros, e o princípio de "ser independente". Considera-se "independente" a pessoa que não esteja associada a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade nem se encontre em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, nos termos constantes da Regulamentação Aplicável. A "independência de espírito" traduz-se num padrão de conduta que se revela sobretudo em discussões e tomadas de decisão no seio do Órgão de Administração, sendo exigível a cada um dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, independentemente de ser ou não considerado "independente".

Na apreciação do requisito de independência são também consideradas, tanto quanto possível, as experiências profissionais passadas.

IV. Disponibilidade

Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização devem dispor e consagrar tempo suficiente ao exercício das suas funções – tendo presente, designadamente, a natureza e as exigências particulares do cargo em causa – de forma a permitir-lhes compreender a atividade da Instituição, os riscos a que a mesma se encontra exposta e as implicações da sua atividade e estratégia. O número de cargos que um membro do Órgão de Administração ou Fiscalização exerce simultaneamente é relevante para a aferição do critério de disponibilidade, mas tem em consideração circunstâncias individuais e a natureza, escala e complexidade das atividades exercidas em cada entidade, bem como da própria Instituição.

Os cargos de direção, gestão, administração e/ou fiscalização em organizações que não tenham essencialmente objetivos comerciais (como organizações sem fins lucrativos ou de beneficência) não são considerados para efeitos de aplicação do critério referente ao número de cargos que um membro do Órgão de Administração pode exercer simultaneamente, salvo se, pela sua natureza e complexidade, ou pela dimensão da entidade respetiva, se mostrar que existem riscos graves de conflitos de interesses ou de falta de disponibilidade para o exercício do cargo na Instituição.

2.2. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO COLETIVA

Ao avaliar a adequação dos membros do Órgão de Administração e Fiscalização, a Instituição avalia se a composição de cada um dos Órgãos de Administração e Fiscalização é coletivamente adequada ao cumprimento das suas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação, com base nos seguintes critérios:

I. Qualificação

Sem prejuízo da avaliação individual de cada um dos candidatos/membros, os Órgãos de Administração e Fiscalização devem reunir, na sua composição, a qualificação e experiência profissional adequada, tendo em conta a diversidade de habilitações, qualificações, competências e experiência profissional necessárias, atendendo ao papel dos seus membros no contexto do modelo de governo da Instituição, da estratégia e do modelo de negócio da mesma e dos riscos a que se encontra exposta.

II. Diversidade

Na avaliação coletiva da composição dos Órgãos de Administração e Fiscalização, a Instituição tem igualmente em consideração os critérios de diversidade previstos e desenvolvidos na Política de Diversidade, em particular em termos de idade, género, origem geográfica, habilitações, competências, qualificações e experiência profissional.

2.3. INICIAÇÃO E FORMAÇÃO

O Banco CTT e as suas Filiais asseguram e incentivam a formação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização através (i) do desenvolvimento de um programa de integração institucional dos candidatos designados *ex novo* que lhes permita conhecer e compreender a atividade concreta da instituição em causa, os riscos a que está exposta, bem como as responsabilidades inerentes às respetivas funções; e (ii) da disponibilização de um plano anual de formação contínua e atualização de competências, designadamente ao nível da compreensão da Regulamentação Aplicável, bem como da estrutura, modelo de negócio, mecanismos de governação, perfil de risco e riscos emergentes – nomeadamente, nas matérias relacionadas com os riscos ambientais, sociais e de governação (ESG) e de transformação digital e cibersegurança (IT/ICT).

Para este fim, a Instituição disponibiliza os recursos humanos e financeiros para a realização de ações de integração institucional e de formação considerados suficientes para alcançar os objetivos traçados e para assegurar que os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização estão aptos a desempenhar as funções propostas e a cumprir os requisitos associados a essas funções, tendo em consideração os parâmetros de referência da indústria/setor.

Anualmente, a Direção de Talento (ou equivalente, no caso das Filiais) elabora (i) um programa detalhado de formação contínua ("Plano de Formação"), depois de consultados os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e de identificadas as necessidades de formação contínua individual e coletiva; e (ii) um relatório sobre o cumprimento do Plano de Formação, incluindo a descrição e objetivos das ações de formação contínua desenvolvidas, os participantes abrangidos e o grau de execução do Plano de Formação, podendo o mesmo contemplar informação complementar sobre a avaliação das ações realizadas..

Sem prejuízo do *supra* descrito, qualquer membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização poderá solicitar ações de integração institucional ou de formação.

2.4. CONFLITOS DE INTERESSES

A Instituição adota mecanismos de prevenção de conflitos de interesses com vista a garantir que os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização desempenham as respetivas funções de forma objetiva, isenta, transparente e imparcial, sem influência de eventuais interesses privados ou pessoais.

Sempre que um membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização for chamado a participar em processo ou decisão em que se verifique um conflito de interesses, essa situação é reportada e avaliada nos termos da Política de Conflitos de Interesses e do Código de Conduta do Grupo Banco CTT.

O desempenho, pelos membros executivos do Órgão de Administração, de funções executivas em sociedade que não se encontre em relação de domínio ou de grupo com a Instituição (independentemente de a sua sede se situar em Portugal ou no estrangeiro) é objeto de parecer prévio específico da Comissão de Seleção.

2.5. DOCUMENTAÇÃO E REPORTE

Todo o processo de avaliação e reavaliação da adequação dos candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, incluindo os relatórios preparados, documentação de suporte e evidências das decisões tomadas pelos Órgãos competentes é adequadamente documentado, sendo mantidas cópias do mesmo no arquivo digital da Sociedade.

3. PROCESSO DE AVALIAÇÃO E REAVALIAÇÃO

3.1. AVALIAÇÃO

A avaliação da adequação individual de cada um dos candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, bem como da adequação coletiva destes Órgãos, é assegurada pela Comissão de Seleção antes da respetiva eleição e início de mandato, de modo a que os Relatórios de Avaliação Iniciais sejam colocados à disposição da Assembleia Geral eletiva no âmbito das respetivas informações preparatórias.

Sempre que a Comissão de Seleção concluir que um candidato não reúne os requisitos de adequação para o exercício do cargo de membro do Órgão de Administração e Fiscalização, o mesmo não será eleito para o cargo.

3.2. REAVALIAÇÃO

A adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, bem como a adequação coletiva de cada um destes Órgãos, é reavaliada pela Comissão de Seleção no decurso dos respetivos mandatos/funções nos seguintes casos: (i) sempre que ocorrerem circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos de adequação exigidos nos termos da presente Política; e (ii) pelo menos, uma vez em cada período de dois anos, independentemente da verificação dos factos previstos na alínea anterior, salvo se esse for o último ano do mandato em curso.

Se a Comissão de Seleção concluir que um membro deixou de reunir os requisitos de adequação para o exercício do cargo no Órgão de Administração ou Fiscalização, são adotadas, sempre que possível, medidas corretivas com vista à sanação das situações que conduziram à conclusão de falta de adequação para o exercício do cargo, as quais podem incluir, entre outras:

a) Ajustamentos de pelouros ou responsabilidades entre os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;

b) Substituição de determinados membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;

c) Suspensão de funções de determinados membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;

d) Formação, quer a nível individual, quer ao nível do Órgão, para garantir que a qualificação profissional coletiva do Órgão seja adequada.

Caso as medidas *supra* descritas se revelem insuficientes, a Instituição adota as medidas que entenda necessárias, sem prejuízo das medidas impostas pelo Banco de Portugal, nos termos do n.º 4 do artigo 32.º do RGICSF. Caso o Banco de Portugal determine a adoção de alguma das medidas previstas nesse preceito, a Comissão de Seleção monitoriza a implementação dessas medidas.

3.3. ASPETOS PRÁTICOS

Os candidatos / membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização deverão manter a Comissão de Seleção informada sobre qualquer alteração ao conteúdo das informações, documentação e declarações prestadas ou factos supervenientes com impacto no cumprimento dos requisitos de adequação.

Nos processos de avaliação e de reavaliação, a Comissão de Seleção recorre a modelos *standard* de Dossier Individual, de Relatórios de Avaliação e de Reavaliação Individual e de Avaliação e Reavaliação Coletiva e poderá optar pela realização das diligências adicionais que se vierem a justificar, nomeadamente o agendamento de reuniões presenciais ou entrevistas, pedidos de esclarecimentos suplementares junto do candidato / membro do Órgão de Administração e Fiscalização em funções ou pesquisa de informação publicamente disponível e fidedigna sobre o mesmo.

A Comissão de Seleção conta com o suporte da Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral e da Direção de Talento (ou equivalentes, no caso das Filiais), se necessário, no desenvolvimento das várias atividades relacionadas com os processos de avaliação e reavaliação, nos termos previstos no Anexo I.

3.4 ENTIDADES SUPERVISORAS

Após a conclusão do processo interno de seleção e avaliação da adequação, a Comissão de Seleção assegura, com o suporte da Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral ou equivalente, no caso das Filiais, o envio às entidades supervisoras competentes dos pedidos de autorização para o exercício de funções dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização.

Estas comunicações são asseguradas quer no âmbito da avaliação inicial, como no âmbito das reavaliações realizadas subsequentemente.

4. PROCESSO DE SUCESSÃO ORDINÁRIA

Consideram-se como sucessão ordinária as situações onde seja possível antecipar, com relativa antecedência, a necessidade de substituição num cargo.

O processo de sucessão ordinária é iniciado, pelo menos, nove meses antes do final do mandato em curso, ou a qualquer tempo, se as circunstâncias assim o exigirem.

O processo é espoletado pela Comissão de Seleção, partindo do disposto no Plano de Sucessão, atualizando os dados dos potenciais sucessores dele constantes e, se necessário, analisando igualmente a adequação das pessoas que constam da lista de potenciais candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, de acordo com os critérios de avaliação individual e coletiva previstos em 2.1 e 2.2. *supra*, e tendo em consideração os perfis de função detalhados dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, previstos no Anexo II da presente Política e no Plano de Sucessão.

Neste processo, devem ser consultados os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização que a Comissão de Seleção repute como necessários ou convenientes, em particular o Presidente do Órgão de Administração, o Presidente do Órgão de Fiscalização e o Presidente do Órgão de Administração com funções executivas, se aplicável e sempre que possível.

Concluído o processo de avaliação da adequação, a Comissão de Seleção propõe ao(s) acionista(s) o(s) candidato(s) considerado(s) adequado(s) para ocupar o(s) cargo(s) e assegura a promoção de uma reunião da Assembleia Geral (ou deliberação unânime tomada por escrito pelo(s) acionista(s)) para deliberação sobre a eleição do(s) membro(s) do Órgão de Administração e/ou de Fiscalização.

Quando for designado um candidato externo, o Órgão de Administração e/ou Órgão de Fiscalização avalia a pertinência e possibilidade de implementação de um processo de transição, com duração limitada, que permita o acompanhamento adequado, pelo anterior detentor do cargo, do seu sucessor, dando-lhe a conhecer a Instituição e o respetivo grupo.

5. PROCESSO DE SUCESSÃO EXTRAORDINÁRIA

Consideram-se como sucessão extraordinária as situações onde ocorra, de forma imprevista, uma cessação de funções num cargo, independentemente da causa que lhe está subjacente.

O processo de sucessão extraordinária é iniciado de forma imediata, após conhecimento da cessação de funções em apreço, devendo ser informados os Presidentes dos Órgãos de Administração, Fiscalização e do Órgão de Administração com funções executivas, bem como o Presidente da Comissão de Seleção, a fim de serem acionados os procedimentos de substituição.

Sempre que, na sequência da cessação de funções imprevista do Presidente do Órgão de Administração, do Presidente do Órgão de Fiscalização ou do Presidente do Órgão de Administração com funções executivas (se existente), se venha a revelar necessária a respetiva substituição a título provisório, a mesma é assegurada pelo Vice-Presidente ou substituto indicado no ato de designação (se aplicável) ou pelo membro mais antigo daquele Órgão/Comissão e, em caso de igualdade, pelo mais velho. Tratando-se da cessação imprevista de funções do Presidente do Órgão de Administração, a respetiva substituição, a título provisório, nos termos acima descritos, deverá ser assegurada pelo membro daquele Órgão sem funções executivas (se existente) mais antigo e, em caso de igualdade, pelo mais velho.

Na eventualidade da cessação de funções imprevista de um membro do Órgão de Fiscalização, a sua substituição é assegurada pelo membro suplente eleito pela Assembleia Geral para o mesmo mandato, se aplicável. Na eventualidade de cessação de funções imprevista do seu Presidente, e na ausência de membro suplente, a respetiva substituição, a título provisório, deverá ser assegurada pelo membro independente daquele Órgão mais antigo e, em caso de igualdade, pelo mais velho.

Na eventualidade da cessação de funções imprevista de um membro do Órgão de Administração com funções executivas, assumem a responsabilidade pelos respetivos pelouros os membros do Órgão de Administração com funções executivas designados como substitutos no Modelo de Estrutura Organizacional da Instituição.

Após tomada de conhecimento da cessação de funções do(s) membro(s) do(s) Órgão(s) de Administração e/ou de Fiscalização, a Comissão de Seleção desencadeia o processo descrito no Capítulo 4. *supra.*

6. PLANOS DE SUCESSÃO

Na identificação de potenciais sucessores a constar do Plano de Sucessão são tomados em consideração os resultados das seguintes avaliações:

a) Avaliação da estrutura, dimensão, composição dos Órgãos de Administração e Fiscalização e desempenho dos seus membros;

b) Avaliação dos conhecimentos, competências e experiência dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, quer a nível individual, quer a nível coletivo;

c) Avaliação de desempenho dos membros do Órgão de Administração com funções executivas.

Os potenciais sucessores são apurados recorrendo à consulta dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização que a Comissão de Seleção repute como necessária ou conveniente, em particular o Presidente do Órgão de Administração, o Presidente do Órgão de Fiscalização e o Presidente do Órgão de Administração com funções executivas, se aplicável e sempre que possível.

6.1 CANDIDATOS INTERNOS

Na identificação de potenciais candidatos internos, de entre os Colaboradores internos de elevado potencial, tendo em consideração o resultado dos respetivos processos de avaliação de desempenho e as suas aptidões específicas necessárias ao desempenho das funções enquanto membros dos Órgãos de Administração ou Fiscalização, a Comissão de Seleção atende à identificação das necessidades específicas de composição dos Órgãos de Administração e Fiscalização, caso aplicável, e tem como base (a) os perfis de função detalhados no Anexo II da presente Política e no Plano de Sucessão; e (b) os critérios de adequação individual e coletiva referidos em 2.1 e 2.2 *supra*.

Cabe ao Conselho de Administração promover os processos internos considerados necessários para o desenvolvimento de carreiras dos Colaboradores internos de elevado potencial.

6.2 CANDIDATOS EXTERNOS

Na identificação de potenciais candidatos que não sejam colaboradores do Banco ou do Grupo, a Comissão de Seleção atende à identificação das necessidades específicas de composição dos Órgãos de Administração e Fiscalização, caso aplicável, e tem como base (a) os perfis de função detalhados no Anexo II da presente Política; e (b) os critérios de adequação individual e coletiva referidos em 2.1 e 2.2 *supra*.

No âmbito deste processo, a Comissão de Seleção pode recorrer a consultores externos especializados e independentes com o intuito de identificar potenciais candidatos aos Órgãos de Administração e Fiscalização, sem prejuízo daqueles que possam também vir a ser identificados pelo(s) acionista(s) a todo o tempo e no decurso do processo.

6.3 DOCUMENTAÇÃO

A Comissão de Seleção prepara, elabora e revê periodicamente os seguintes documentos:

(i) Plano de Sucessão, incluindo perfis de função detalhados para os Membros do Órgão de Administração, do Órgão de Fiscalização e do Órgão de Administração com funções Executivas.

(ii) Lista de potenciais candidatos a membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, identificados ao abrigo dos processos descritos em 6.1. e 6.2 *supra* e tendo como base (a) o disposto no Plano de Sucessão, (b) os perfis de função detalhados no Anexo II da presente Política e no Plano de Sucessão; e (c) os critérios de adequação individual e coletiva referidos em 2.1 e 2.2 *supra*. Para o efeito, a Comissão de Seleção deverá manter a referida lista permanentemente atualizada e deverá recolher e manter apenas os dados pessoais necessários ao fim a que a lista se destina (nome, contacto preferencial, descrição das respetivas habilitações académicas e percurso profissional).

~

CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Salvo se do contexto resultar claramente sentido diverso, os termos abaixo indicados, quando expressos ou iniciados por maiúsculas, têm o significado que a seguir lhes é indicado:

- **Banco CTT** ou **Banco:** Banco CTT, S.A.;
- **Comissão de Seleção:** Comissão com esta ou outra designação, incluindo "Comissão de Seleção e Vencimentos";
- **Dossier Individual:** modelo *standard* com informação a submeter pelo candidato/titular/membro, aprovado em cada momento pela Comissão de Seleção, para efeitos da avaliação e reavaliação individual dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;
- **Filiais:** Entidades que se encontrem numa relação de controlo ou sobre as quais o Banco de Portugal considere que o Banco CTT exerce uma influência dominante.
- **Grupo Banco CTT:** o Banco CTT e todas as pessoas coletivas relativamente às quais o Banco CTT (Empresa-Mãe) se encontre numa relação de controlo ou sobre as quais o Banco de Portugal considere que o Banco exerce uma influência dominante (Filial), considerando-se ainda que a Filial de uma Filial é igualmente Filial do Banco;
- **Instituição ou Entidade:** o Banco CTT e/ou as suas Filiais, sujeitas à presente Política.
- **Órgão de Administração:** o Conselho de Administração, compreendendo a Comissão Executiva e Comissão de Remunerações, no caso do Banco CTT e o Órgão de Administração de cada Filial consoante definido nos respetivos Estatutos e normativos internos;
- **Órgão de Fiscalização:** a Comissão de Auditoria no caso do Banco CTT e o Órgão de Fiscalização de cada uma das suas Filiais consoante definido nos respetivos Estatutos e normativos internos;
- **Plano de Sucessão:** o documento de suporte ao processo interno, externo ou ambos, de seleção e avaliação de potenciais sucessores dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, em conformidade com o estabelecido na presente Política;
- **Política:** a presente Política de seleção, avaliação e sucessão dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização do Grupo Banco CTT;
- **Política de Conflitos de Interesses:** a Política de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses do Grupo Banco CTT;
- **Política de Diversidade:** a Política de Diversidade do Grupo Banco CTT;
- **Regulamentação Aplicável:** as disposições do Código das Sociedades Comerciais e do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF") e demais disposições legais e regulamentação do Banco de Portugal (em particular a Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018 e o Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020) na medida aplicável ao Banco CTT e a cada Filial, bem como as Orientações Europeias EBA/GL/2021/05 e EBA/GL/2021/06 ("Orientações Europeias") na medida aplicável ao Banco CTT e a cada Filial no contexto e em complemento das disposições legais e regulamentares referidas;
- **Relatório de Avaliação Individual ou Coletiva:** o relatório elaborado pela Comissão de Seleção, do qual consta, consoante aplicável, o resultado da avaliação da adequação individual de um

candidato para o exercício de funções como membro dos Órgãos de Administração e/ou Fiscalização ou da adequação coletiva da composição desses Órgãos;

- **Relatório de Reavaliação Individual ou Coletiva:** o relatório elaborado pela Comissão de Seleção, do qual consta, consoante aplicável, o resultado da reavaliação da adequação individual para o exercício de funções de um membro dos Órgãos de Administração e/ou Fiscalização ou da adequação coletiva da composição desses Órgãos;

REFERÊNCIAS LEGAIS E REGULAMENTARES (e de Natureza Similar)

Para mais informações legais e regulamentares sobre a Política, consultar:

- Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro: diploma que regula o acesso à atividade e respetivo exercício por parte das instituições de crédito e das sociedades financeiras, bem como o exercício da supervisão das instituições de crédito e das sociedades financeiras, respetivos poderes e instrumentos.
- EBA/GL/2021/06 / ESMA35-36-2319: Orientações conjuntas da EBA (European Banking Authority) e da ESMA (European Securities and Markets Authority) em matéria de avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais.
- CC/2021/00000058: Carta Circular emitida pelo Banco de Portugal através da qual ao supervisor informa sobre a revisão das Orientações conjuntas da EBA/ESMA em matéria de avaliação da adequação dos membros dos órgãos sociais e dos titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/06), devendo ser adotadas as medidas com vista ao seu cumprimento a partir de 31 de dezembro de 2021.
- Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, alterado pelo Aviso n.º 2/2025: Aviso que regulamenta os sistemas de governo e controlo interno e define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das instituições de crédito e sociedades financeiras com sede em Portugal.
- Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, alterada pela Instrução n.º 13/2025: Instrução que determina quais os elementos a apresentar, pelas instituições, com o pedido de autorização para o exercício de funções dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- EBA/GL/2021/05: Orientações da EBA sobre governo interno.

ANEXOS

Anexo I – Mapa de responsabilidades dos órgãos sociais e unidades de estrutura

Assembleia Geral	✓ Aprovar a Política e as propostas de revisão periódica apresentadas pela Comissão de Seleção; ✓ Eleger os candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;
Comissão de Seleção	✓ Identificar, selecionar e recomendar os candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e preparar a instrução dos correspondentes pedidos de autorização para o exercício de funções; ✓ Apresentar propostas de programas de integração institucional e de formação para os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização; ✓ Elaborar e aprovar um Plano de Sucessão e uma lista de possíveis sucessores a membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização; ✓ Apresentar à Assembleia Geral propostas de revisão periódica da Política;
Órgão de Administração	✓ Identificar e avaliar as respetivas necessidades ao nível da sua composição e organização, bem como quais os pelouros a distribuir por cada membro com funções executivas; ✓ Promover a revisão periódica da Política, assegurando que a mesma é divulgada internamente a todos os colaboradores e no sítio da internet;
Órgão de Fiscalização	✓ Apreciar previamente a Política e quaisquer revisões à mesma, identificando e avaliando as respetivas necessidades ao nível da sua composição e organização;
Órgão de Administração com funções Executivas	✓ Apresentar propostas de revisão periódica da Política;
Direção de Talento do Banco (ou equivalente, nas Filiais)	✓ Prestar apoio à Comissão de Seleção no exercício das suas competências, participando nas reuniões desta Comissão para as quais venha a ser convocada; ✓ Elaborar e propor o relatório e o plano anual de formação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;
Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral do Banco (ou equivalente, nas Filiais)	✓ Prestar apoio à Comissão de Seleção no exercício das suas competências, secretariando as reuniões desta Comissão; ✓ Prestar apoio à Comissão de Seleção no processo de avaliação da adequação das pessoas a designar pela Assembleia Geral como membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e no processo de reavaliação da adequação desses membros, incluindo no processo de autorização e registo junto das entidades supervisoras competentes; ✓ Acionar e apresentar propostas de revisão da Política; ✓ Esclarecer quaisquer dúvidas ou questões relacionadas com a Política.

Anexo II – Descrição de perfis de função dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização

1. MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

A. Enquadramento geral

Como membros do Órgão de Administração, desempenham um papel relevante na análise e aprovação das estratégias da Instituição, assegurando a sua viabilidade e sustentabilidade a longo prazo.

1. Devem possuir uma compreensão sólida das atividades da Instituição e dos riscos associados (ou de outros setores regulados / sociedades abertas / sociedades de dimensão e complexidade comparáveis).

2. Devem ter a capacidade de tomar decisões críticas e aprovar políticas em conformidade com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

B. Qualificações e experiência profissional

Elementos mínimos a ter em conta:

1. Qualificação profissional e habilitações académicas, cursos ou formação especializados;

2. Experiência profissional adquirida em cargos anteriores ou atuais, no sector bancário, financeiro ou fora deste (nomeadamente noutros setores regulados / sociedades abertas / sociedades de dimensão e complexidade comparáveis);

3. Relevância das qualificações e da experiência para assegurar as competências de análise estratégica e de tomada de decisão;

4. Elevados princípios éticos, valores e conduta de diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito dos interesses que lhe estão confiados;

5. Horizonte alargado de experiência relevante (mínimo de 10 anos).

2. MEMBROS EXECUTIVOS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

A. Enquadramento geral

Como membros executivos do Órgão de Administração, desempenham um papel fundamental na gestão e implementação das estratégias da Instituição, assegurando a sua viabilidade e sustentabilidade a longo prazo.

1. Devem possuir conhecimentos técnicos e funcionais sobre as operações da Instituição e compreender os riscos a que a mesma está exposta.

2. Devem ter a capacidade de tomar decisões críticas e implementar políticas de forma eficaz, eficiente e em conformidade com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

B. Qualificações e experiência profissional

Elementos mínimos a ter em conta:

1. Relevância das qualificações e da experiência para assegurar as competências de análise estratégica, liderança e decisão, gestão operacional (equipas, processo e tecnologia) e comunicação com *stakeholders*;

2. Experiência de gestão executiva num conjunto de matérias e âmbitos, nomeadamente:

   a) Sector financeiro (preferencialmente o setor bancário e de mercados financeiros);

   b) Planeamento estratégico, análise de mercado, estratégia comercial e plano de negócios de uma instituição de crédito;

   c) Gestão de riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito);

   d) Análise e interpretação da informação financeira, contabilidade e auditoria; e

   e) Regimes e requisitos legais e regulamentares aplicáveis a instituições financeiras, incluindo em matéria de Prevenção do Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo (PBCFT).

3. MEMBROS DO ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO

A. Enquadramento geral

Como membros do Órgão de Fiscalização, desempenham um papel crucial na supervisão das atividades da Instituição, devendo fiscalizar se as mesmas são realizadas de acordo com a estratégia definida e em conformidade com a totalidade dos requisitos aplicáveis (legais, regulamentares, contratuais, decorrentes do enquadramento normativo interno, entre outros).

1. Devem ter um bom entendimento do setor bancário e financeiro e dos riscos associados (ou de outros setores regulados / sociedades abertas / sociedades de dimensão e complexidade comparáveis).

2. Devem ter a capacidade de contribuir construtivamente para a revisão dos relatórios financeiros e dos sistemas internos de controlo e gestão de riscos.

B. Qualificações e experiência profissional

Elementos mínimos a ter em conta:

1. Devem possuir os conhecimentos técnicos necessários à função de fiscalização, nomeadamente compreender a atividade da Instituição e os riscos a que está exposta.

2. Adicionalmente, devem dispor de conhecimentos e experiência suficientes que lhes permitam desafiar de forma construtiva as decisões e fiscalizar eficazmente a função de gestão, nomeadamente ao nível do funcionamento e desempenho do sistema de gestão de riscos, fiscalizando o cumprimento dos limites de tolerância ao risco definidos.

3. Devem ter experiência na avaliação de procedimentos institucionais, na avaliação do desempenho das funções de controlo interno e na supervisão de sistemas de governo e de controlo interno.