

**Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos
Membros dos Órgãos de Administração e de
Fiscalização e dos Titulares de Cargos com
Funções Essenciais**

Índice

1	Introdução	3
2	Âmbito de Aplicação e Órgão Responsável	3
2.1	Âmbito de Aplicação	3
2.2	Órgão Responsável	4
3	Procedimentos de seleção e avaliação adotados	4
3.1	Procedimento de Seleção e Avaliação	4
3.2	Titulares de Funções Essenciais	6
3.3	Procedimento de Reavaliação	6
4	Requisitos de Adequação	7
4.1	Órgão de Administração e de Fiscalização	7
4.1.1	Requisitos de Adequação Individuais	7
4.2	Titulares de Funções Essenciais	8
4.2.1	Requisitos da Adequação Coletiva	8
5	Regras sobre Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses	9
6	Meios de Formação Profissional Disponibilizados	10
7	Procedimentos Relativos à Identificação de Colaboradores com impacto significativo no perfil de risco	10
8	Comunicações ao Banco de Portugal	11
9	Aprovação e Publicação	11
	Anexo I	12
	Declaração	12

1 Introdução

O presente documento define a Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros do Órgão de Administração, do Órgão de Fiscalização, e dos titulares de cargos com funções essenciais (doravante “Política”) do Banco Finantia, S.A. (doravante a “Sociedade” ou “Banco”), da qual constam, entre outros aspetos: (i) o âmbito de aplicação e órgão responsável; (ii) os requisitos de adequação exigidos, as regras sobre prevenção, comunicação, e sanação de conflitos de interesses e a formação profissional a ser disponibilizada e (iii) os procedimentos relativos à identificação de Colaboradores com impacto significativo do perfil de risco do Banco.

2 Âmbito de Aplicação e Órgão Responsável

2.1 Âmbito de Aplicação

A presente Política tem em conta a natureza, dimensão e complexidade das atividades desenvolvidas pelo Banco, para efeitos do princípio da proporcionalidade referido no n.º 5 do artigo 30.º do RGICSF, definindo os procedimentos a observar pelo Banco na identificação, avaliação e reavaliação, em primeira linha, da adequação individual, bem como na apreciação coletiva, sendo aplicável a:

- i membros do órgão de administração e do órgão de fiscalização;
- ii colaboradores que sejam responsáveis pelas funções de controlo interno previstas no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020;
- iii colaboradores cuja remuneração total os coloque no mesmo escalão de remuneração que o previsto para os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, desde que as suas atividades profissionais tenham um impacto material no perfil de risco do Banco;
- iv colaboradores que preencham os critérios qualitativos ou quantitativos previstos nos artigos 3.º e 4.º do Regulamento Delegado UE 604/2014 da Comissão de 4 de março de 2014 (doravante “Regulamento Delegado”);
- v gerentes das sucursais do Banco Finantia estabelecidas no estrangeiro.

Em aplicação dos critérios estabelecidos acima considerou-se que o universo de colaboradores identificados como relevantes corresponde a:

- a Responsável pela Função de Gestão de Riscos;
- b Responsável pela Função de Auditoria Interna;
- c Responsável pela Função de *Compliance*;
- d Responsável pela área de Contabilidade, Consolidação e Informação Financeira; e
- e Responsável pela área de Tesouraria.

Para efeitos deste documento, as pessoas incluídas nos cargos identificados nas alíneas (ii) a (v) supra, serão coletivamente denominados e considerados como Titulares de Funções Essenciais, devendo esta Política aplicar-se de igual forma a outros cargos que venham a ser identificados pelo Banco, devido às funções envolvidas, ou definidos através de regulamentação pelo Banco de Portugal como Titulares de Funções Essenciais.

A presente Política poderá ainda aplicar-se à avaliação da adequação dos membros dos órgãos sociais e das pessoas identificadas como titulares de funções essenciais no que respeita as filiais do Banco Finantia, independentemente das geografias em que se encontrem, com as necessárias adaptações decorrentes, nomeadamente, se necessário em virtude da atividade desenvolvida e da natureza das funções a desempenhar, bem como da necessidade de compatibilização ou observância de requisitos, procedimentos ou formalidades específicas nos termos previstos na legislação local aplicável.

2.2 Órgão Responsável

O órgão responsável para assegurar a aplicação da presente Política, pela avaliação da adequação das pessoas e dos órgãos em questão e pela identificação dos colaboradores como Titulares de Funções Essenciais é o Órgão de Fiscalização do Banco (de ora em diante denominado nessa qualidade como “Comissão de Avaliação”).

3 Procedimentos de seleção e avaliação adotados

3.1 Procedimento de Seleção e Avaliação

A indicação e seleção da(s) pessoa(s) que a cada momento devem integrar os órgãos de administração e de fiscalização cabe aos Acionistas.

Deverá ser assegurada a sucessão apropriada dos membros do órgão de administração e fiscalização, planificando as alterações, tendo em vista a manutenção de um nível suficiente de conhecimentos e experiência coletivos. A indicação das pessoas e dos requisitos mínimos exigíveis, a nível individual e coletivo, que devam em cada momento integrar o Órgão de Administração ou o Órgãos de Fiscalização, exercer os cargos relativos a funções essenciais ou ser nomeadas gerentes de sucursais estabelecidas no estrangeiro, obedece às regras que se encontrarem previstas no Plano de Sucessão.

As vagas ocorridas no Conselho de Administração no decurso de um mandato poderão ser preenchidas por cooptação, nos termos dos Estatutos da Sociedade, pela pessoa para esse efeito indicada pelos membros do Conselho de Administração, sendo a cooptação submetida a ratificação pelos Acionistas na primeira Assembleia Geral que venha a realizar-se após a cooptação.

A decisão de substituição dos responsáveis pelas funções de controlo interno cabe ao Conselho de Administração e (i) deverá estar devidamente fundamentada as razões da substituição; (ii) carece de parecer prévio vinculativo do órgão de fiscalização; e (iii) é acompanhada de relatório de avaliação de adequação do substituto, nos termos do disposto no art.30º-A do RGICSF. A decisão de substituição é de comunicação imediata à autoridade de supervisão competente, com a fundamentação da decisão tomada.

Cabe ao Conselho de Administração a seleção das pessoas que devem desempenhar cargos de funções essenciais, por indicação do Departamento dos Recursos Humanos.

A adequação para o exercício das respetivas funções dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, bem como dos Titulares de Funções Essenciais, está sujeita a avaliação inicial

Este documento é propriedade intelectual do Banco Finantia S.A. e fica proibida a sua utilização ou distribuição sem expressa autorização escrita.

para o exercício do cargo e visa garantir que os membros em causa reúnem, os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade, conforme aplicável, e terá em consideração a natureza, a dimensão, a complexidade da atividade e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

A avaliação de cada um dos membros que integrem o órgão de fiscalização será feita pelos restantes membros, não podendo o próprio avaliado intervir na própria avaliação. A avaliação deve ter em conta as características individuais dos membros dos órgãos, assim como a salvaguarda de condições subjacentes ao funcionamento destes órgãos, designadamente a diversidade de qualificações e competências e a disponibilidade do conjunto dos membros dos órgãos de administração e fiscalização.

Assim, no que respeita a pessoas a designar para os órgãos de administração e de fiscalização deverão ser submetidos à Comissão de Avaliação os seguintes documentos relativos à(s) pessoa(s) em causa:

- i fotocópia simples, frente e verso, do documento de identificação;
- ii Declaração escrita com todas as informações consideradas relevantes e necessárias para proceder à avaliação da sua adequação, nos termos do modelo que constitui o Anexo I à presente Política;
- iii Questionário individual a enviar ao Banco de Portugal devidamente preenchido, ou, alternativamente, todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, conforme modelo aprovado pelo Banco de Portugal;
- iv Certificado de Registo Criminal, válido e atualizado.

No âmbito do processo de avaliação de adequação dos membros do órgão de administração ou de distribuição de pelouros poderá o Conselho de Administração ou a Comissão de Auditoria solicitar, se assim o entender necessário ou conveniente, que o Departamento de Compliance proceda à análise, podendo este vir a solicitar o apoio do Departamento de Riscos, por forma a identificar se existem situações potencialmente geradoras de conflitos de interesse, dos mitigantes de controlo existentes e/ou de eventuais mecanismos de mitigação adicionais ou de anulação desse risco.

Os resultados da avaliação/reavaliação deverão constar de um relatório especificamente elaborado para o efeito pela Comissão de Avaliação (“Relatório de Avaliação”), o qual deverá ser:

- a Enviado ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, para ser colocado à disposição dos acionistas no âmbito das informações preparatórias da Assembleia Geral;
- b Submetida a ratificação dos acionistas na primeira Assembleia Geral seguinte, no caso de cooptação de membros do órgão de administração;
- c Enviado juntamente com o requerimento de pedido de autorização a dirigir ao Banco de Portugal, ou, no caso de uma reavaliação, ser facultado ao Banco de Portugal logo que concluído.

Caso a Comissão de Avaliação venha a concluir no Relatório de Avaliação que a pessoa avaliada não reúne os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, esta não poderá ser designada.

O Relatório de Avaliação elaborado e apresentado pela Comissão de Avaliação deve conter, pelo menos, a análise autónoma e fundamentada da verificação da adequação para o cargo a desempenhar dos seguintes elementos, quanto à(s) pessoa(s) avaliada(s):

- i Idoneidade
- ii Qualificação e Experiência Profissional;
- iii Independência;
- iv Disponibilidade.
- v Apreciação de adequação quanto à composição coletiva do órgão de administração e de fiscalização.

3.2 Titulares de Funções Essenciais

Quanto aos Titulares de Funções Essenciais, os mesmos devem apresentar à Comissão de Avaliação, previamente à sua designação, toda a documentação acima elencada, com as devidas adaptações, bem como toda outra informação relevante para a avaliação da sua adequação ao cargo para o qual está a ser proposta a sua designação, sendo aplicável o acima exposto, com as necessárias adaptações.

Os resultados da avaliação de Titulares de Funções Essenciais devem constar de um Relatório de Avaliação, o qual poderá revestir a forma de ata, devendo o mesmo ser facultado ao Banco de Portugal, quando por este venha a ser solicitado.

3.3 Procedimento de Reavaliação

A avaliação individual dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, bem como a avaliação coletiva quanto à composição do respetivo órgão, deverá ser realizada no decurso do respetivo mandato sempre que ocorram um ou mais fatos supervenientes que determinem a necessidade de uma reavaliação da adequação por falta de preenchimento dos requisitos exigidos, que tenham chegado ao conhecimento da Sociedade.

Em qualquer caso, a adequação individual e coletiva dos órgãos de administração e de fiscalização será sujeita a uma reavaliação no caso de novo mandato, mesmo que haja recondução e no caso dos Titulares de Funções Essenciais de três em três anos.

Quaisquer factos supervenientes à designação dos membros do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, que alterem o conteúdo das declarações subjacentes ao Questionário individual enviado ao Banco de Portugal, ou que altere ou possa vir a alterar – segundo uma apreciação razoável – a avaliação da sua aptidão individual, idoneidade, experiência, competência e conhecimentos, disponibilidade ou adequação às funções atribuídas, devem ser comunicadas ao Presidente do Órgão de Fiscalização e à Sociedade.

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.

Caso a Comissão de Avaliação venha a concluir no Relatório de Reavaliação que a pessoa reavaliada, ou o órgão no seu conjunto, não reúnem um ou mais dos requisitos de adequação exigidos, adotará, sempre que possível, as seguintes medidas com vista à sanção, as quais poderão incluir, nomeadamente:

- a ajustamentos de responsabilidades entre os membros dos órgãos de administração e de fiscalização ou Titulares de Funções Essenciais;
- b proposta de substituição de determinados membros dos órgãos de administração e de fiscalização ou Titulares de Funções Essenciais;
- c suspensão de funções de determinados membros dos órgãos de administração e de fiscalização ou Titulares de Funções Essenciais;
- d formação, quer a nível individual, quer ao nível do órgão, para garantir que a qualificação profissional individual da pessoa ou coletiva do órgão seja suficiente.

4 Requisitos de Adequação

A Comissão de Avaliação, enquanto órgão responsável pela avaliação da adequação dos membros do órgão de administração, do órgão de fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, deverá ter em consideração a natureza, a dimensão e a complexidade das atividades desenvolvidas pela Sociedade, bem como as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar pela pessoa a ser avaliada.

4.1 Órgão de Administração e de Fiscalização

4.1.1 Requisitos de Adequação Individuais

Idoneidade: A apreciação da idoneidade será efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base informação, tanto quanto possível completa, sobre as funções passadas do membro a ser avaliado, enquanto profissional, e as características mais salientes do seu perfil.

Em geral, considera-se que um membro dos órgãos de administração e de fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos materiais que sugiram o contrário, nem razões fundadas para dúvidas sobre a mesma.

Qualificação Profissional: os membros dos órgãos de administração e de fiscalização devem possuir a experiência e qualificação profissional necessárias ao exercício das suas funções, tendo em conta as responsabilidades subjacentes ao exercício das competências que lhe são atribuídas, à complexidade da atividade e à dimensão da Sociedade, e à necessidade de assegurar uma gestão sã e prudente.

A avaliação da experiência da pessoa em causa tem em conta, tanto a experiência teórica obtida através de cursos académicos e da formação, como a experiência prática adquirida em cargos anteriores.

Em especial, os membros não executivos do Conselho de Administração e os membros do órgão de fiscalização 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.

Independência: o requisito da independência visa prevenir o risco de sujeição dos membros do órgão de administração e do órgão de fiscalização à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção.

A independência deverá ser apreciada com elementos prestados pela pessoa avaliada, designadamente pelos elementos constantes do Questionário.

Para efeitos de avaliação dos membros do órgão de fiscalização, 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, à luz do disposto no artigo 414.º, nº 5, do Código das Sociedades Comerciais. No órgão de fiscalização os membros independentes devem ser majoritários, incluindo o respetivo Presidente.

Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações, atuais ou ocorridas nos últimos cinco anos, suscetíveis de afetar a independência da pessoa em causa.

A existência de conflito de interesses não significa necessariamente que a pessoa avaliada não possa ser considerada adequada para o exercício da função, competindo à Comissão de Avaliação na avaliação da adequação concluir se o risco é significativo e sugerir eventuais mecanismos de mitigação ou anulação desse risco.

Disponibilidade: os membros dos órgãos de administração e de fiscalização devem demonstrar que possuem a disponibilidade adequada para o exercício das respetivas funções.

Para apreciação deste requisito deverá ser tomado em consideração as regras legais sobre a matéria de acumulação de cargos, devendo a Comissão de Avaliação ter em consideração as circunstâncias do caso concreto, as exigências particulares do cargo a exercer, e a natureza e complexidade da atividade da Sociedade. Para efeitos da análise da acumulação de cargos, considera-se um único cargo os cargos executivos ou não executivos em órgão de administração ou fiscalização de instituições de crédito ou outras entidades, que estejam incluídas no mesmo perímetro de supervisão em base consolidada, de sociedades inseridas no mesmo Grupo ou nas quais a Sociedade detenha uma participação qualificada.

4.2 Titulares de Funções Essenciais

A avaliação individual da adequação dos Titulares de Funções Essenciais terá em consideração o preenchimento dos requisitos de Idoneidade, Qualificação Profissional e Independência exigidos aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização e, no caso dos gerentes de sucursais, para além dos requisitos referidos, também o de Disponibilidade, em ambos os casos com as devidas adaptações.

4.2.1 Requisitos da Adequação Coletiva

Os órgãos de administração e de fiscalização deverão ser compostos por membros que, coletivamente, garantam uma gestão sã e prudente da Sociedade.

No âmbito de avaliação individual de membros dos órgãos de administração e de fiscalização, a Comissão de Avaliação deve efetuar uma apreciação coletiva do órgão no seu conjunto, tendo em vista verificar se o próprio órgão, considerando a sua composição, reúne, em termos coletivos, qualificação e experiência profissional em áreas relevantes, e independência adequada e disponibilidade suficiente para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias, nos termos a seguir detalhados:

Conhecimentos e competências coletivas: os órgãos de administração e de fiscalização devem ser compostos por membros que reúnem, coletivamente, experiência prática suficiente em atividade bancária e financeira, entre outras.

Disponibilidade: os órgãos de administração e de fiscalização deverão, no seu conjunto, dispor de membros que tenham tempo suficiente para desempenhar as competências atribuídas, devendo o requisito da disponibilidade ser igualmente avaliado em termos coletivos.

Diversidade: deverá ser promovida uma maior diversidade na composição dos órgãos de administração e de fiscalização, designadamente a diversidade de género, de valências profissionais, a diversidade geográfica, e a diversidade geracional, para melhoria do desempenho do respetivo órgão, e para assegurar um maior equilíbrio na sua composição.

A Sociedade, no âmbito da presente Política, concede prioridade à diversidade de género, na medida em que se trata de um grupo sub-representado no que respeita aos órgãos sociais, estabelecendo como objetivo a presença de pelo menos 20% do género feminino nos órgãos sociais da instituição.

Como forma de complementar a avaliação coletiva da qualificação e experiência profissional dos órgãos de administração e de fiscalização, a Comissão de Avaliação deve proceder à análise e preenchimento da “Matriz de apreciação coletiva pela instituição dos órgãos de administração e fiscalização” conforme modelo em vigor aprovado pelo Banco de Portugal, o qual deverá constar como anexo ao Relatório de Avaliação.

Em caso de novo mandato dos órgãos de administração e fiscalização, e mesmo que haja coincidência total entre a nova composição e a composição anterior do órgão, deverá ser enviado ao Banco de Portugal nova matriz de apreciação coletiva nos termos acima expostos.

5 Regras sobre Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses

Os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, bem como os Titulares de Funções Essenciais, devem evitar qualquer situação que possa dar origem a conflitos de interesses. As situações de conflito de interesses terão o tratamento que se encontra definido nas normas internas aplicáveis à Sociedade, nomeadamente no Código de Conduta, na sua Política de Conflitos de Interesses, e nos regulamentos internos de funcionamento do órgão de administração e de fiscalização.

Os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e os Titulares de Funções Essenciais devem comunicar previamente o exercício de qualquer atividade externa às funções

exercidas no Banco Finantia, por forma a permitir a verificação de potenciais conflitos de interesses ou incompatibilidades.

No caso de os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais não cumprirem com a regulamentação interna do Banco sobre a prevenção e gestão de conflitos de interesses, a situação específica será comunicada pelo Departamento de Compliance à Comissão de Auditoria, por forma a promoverem as iniciativas que possam ser necessárias para remediar a situação de conflito de interesses, a possível responsabilização resultante da ação adotada, e a adoção de medidas adicionais consideradas adequadas para fortalecer os mecanismos de prevenção de conflitos de interesses.

6 Meios de Formação Profissional Disponibilizados

A Sociedade disponibilizará aos membros dos órgãos de administração e fiscalização, e aos Titulares de Funções Essenciais, a formação externa ou interna que se venha a identificar como adequada e relevante para o exercício das funções a desempenhar.

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

A Sociedade também promoverá reuniões internas dos membros dos órgãos de administração e fiscalização com os responsáveis das áreas de função de controlo e de outras áreas que se considerem relevantes de forma a assegurar conhecimento da estrutura organizativa e funcional da instituição.

7 Procedimentos Relativos à Identificação de Colaboradores com impacto significativo no perfil de risco

Compete ao Departamento de Recurso Humanos, em colaboração com o Departamento de Riscos, proceder anualmente, durante o mês de novembro, a uma autoavaliação para identificar os colaboradores cujas funções podem ter impacto significativo no perfil de risco do Banco conforme os critérios constantes do Regulamento Delegado e nos termos da presente Política. Para o efeito, o Banco poderá ainda utilizar critérios adicionais definidos internamente.

A autoavaliação deverá ficar devidamente documentada através da elaboração de um relatório a ser submetido à Comissão de Avaliação, o qual deverá conter:

- a Nome de colaboradores identificados, responsabilidades, funções e a área de negócio a que estão afetos;
- b Identificação de colaboradores que venham a ser identificados de acordo com os critérios quantitativos, mas que sejam excluídos por não terem uma função com impacto significativo no perfil de riscos do Banco;
- c Fundamentação da avaliação e fundamentação das exclusões, caso aplicável.

Compete anualmente à Comissão de Avaliação apreciar o relatório submetido pelo Departamento de Recursos Humanos e decidir sobre os colaboradores identificados, conforme as conclusões e fundamentação apresentadas, pronunciando-se especificamente sobre se os

Este documento é propriedade intelectual do Banco Finantia S.A. e fica proibida a sua utilização ou distribuição sem expressa autorização escrita.

Colaboradores excluídos têm ou não efetivamente um impacto significativo no perfil de risco do Banco.

Da reunião anual da Comissão de Avaliação é lavrada ata onde ficará registada a identificação à data dos colaboradores identificados do Banco.

Compete ao Departamento de Recursos Humanos elaborar a listagem nominal dos Colaboradores Identificados e mantê-la atualizada.

8 Comunicações ao Banco de Portugal

Os relatórios de avaliação inicial individual e coletiva devem acompanhar o requerimento de autorização para o exercício de funções dirigido pelo Banco Finantia às entidades de supervisão competentes, caso o seu envio exigido pela regulamentação em vigor. Os relatórios de reavaliação individual devem ser facultados às entidades de supervisão competentes logo que estejam concluídos, caso o seu envio seja exigido pela regulamentação em vigor.

Compete ao Departamento Jurídico realizar:

- i todas as comunicações e notificações decorrentes da avaliação dos cargos e funções sujeitas a avaliação prevista no RGICSF, nos termos do Aviso n.º 3/2020, na Instrução n.º 23/2018 e na presente Política, que devam ser dirigidas às autoridades de supervisão competentes;
- ii assegurar que o universo de colaboradores que têm impacto material no perfil de risco da instituição é reportado à autoridade de supervisão competente nos termos e com a informação prevista na Instrução do Banco de Portugal n.º 18/2020.

9 Aprovação e Publicação

A presente Política será objeto de revisão anual pela Comissão de Avaliação.

A Comissão de Avaliação deverá submeter à aprovação da Assembleia Geral recomendações de alteração ou atualização da presente Política, sempre que o considere adequado.

A presente Política é publicada no website da Sociedade.

Anexo I

Declaração

Eu [nome do candidato] na qualidade [membro do órgão de administração/membro do órgão de fiscalização/titular de funções essenciais] do Banco Finantia, S.A. (“Banco Finantia”), declaro, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 5 do artigo 30º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, que cumpro todos os requisitos de idoneidade, independência, qualificação profissional e disponibilidade, necessários para assegurar o desempenho da função que pretendo vir a exercer e, nessa função, contribuir para uma gestão sã e prudente do Banco Finantia.

Nenhum facto ou circunstância, ao nível pessoal ou profissional, me impedem de desempenhar o cargo de acordo com a exigência que lhe é devida, comprometendo-me a comunicar imediatamente ao Banco Finantia quaisquer fatos supervenientes à designação [e/ou à autorização] que ponham em causa a presente declaração.

Em anexo junto os elementos previstos para efeitos de verificação da adequação em sede de avaliação, com vista à obtenção de autorização para o exercício de funções, incluindo as que forem exigíveis no âmbito do processo de autorização junto do Banco de Portugal.

[local], [data]

(Assinatura)

Anexos:

[incluir identificação de anexos]