

Princípios de Seleção e Avaliação

A BPI Vida e Pensões detém uma Política de Seleção e Avaliação que promove uma cultura organizacional assente na meritocracia, na igualdade de oportunidades e na diversidade de género. Os Princípios de Seleção e Avaliação que emanam da Política definem critérios claros, mensuráveis e transparentes para a nomeação e avaliação de membros dos órgãos sociais e titulares de funções reguladas, assegurando alinhamento com os referenciais nacionais e europeus, bem como com as Recomendações ASF 4/2025.

1. Enquadramento e Objetivo

Este documento estabelece os princípios orientadores para a seleção, avaliação e sucessão dos membros dos órgãos de governos e titulares de funções reguladas da BPI Vida e Pensões, incorporando plenamente as Recomendações ASF 4/2025 e reforçando o compromisso da Companhia com a diversidade de género, a igualdade de oportunidades e a não discriminação.

2. Âmbito

O documento aplica-se aos seguintes órgãos e funções: Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comité de Direção e Titulares das Funções-Chave.

3. Princípios Gerais

A seleção e avaliação baseiam-se na meritocracia, idoneidade, qualificações profissionais, experiência e disponibilidade, assegurando simultaneamente igualdade de tratamento, ausência de discriminação e a promoção ativa da diversidade de género. Os processos de recrutamento visam assegurar a avaliação equitativa de todos os candidatos, independentemente do seu género.

4. Metas de Diversidade de Género

A BPI Vida e Pensões estabeleceu para os seus órgãos de governo objetivos de diversidade de género que têm como objetivo assegurar a representatividade simultânea de homens e mulheres nos fora colegiais de decisão e fiscalização. Os objetivos para o género com menor representação são os seguintes:

Conselho de Administração: 25%–40%;

Conselho Fiscal: 25%–40%;

Comité de Direção: 25%–40%.

Para as **Funções-Chave** não se estabelecem metas quantitativas, atendendo à natureza técnica e requisitos de disponibilidade no mercado, mantendo-se o compromisso com o princípio da diversidade.

5. Procedimentos e Critérios de Seleção

A avaliação dos candidatos contempla a adequação individual e colegial, a idoneidade, experiência relevante, competências técnicas e comportamentais, bem como o contributo do candidato para a diversidade global do órgão. Em situações de equivalência de mérito, deverá ser favorecido o género menos representado.

6. Medidas para Atingir os Objetivos

As medidas incluem a inclusão do princípio da diversidade de género nos planos de sucessão e desenvolvimento, mecanismos de identificação e promoção de talento, revisão das medidas implementadas e reavaliação das metas no início de cada mandato ou sempre que ocorram alterações significativas na composição dos órgãos de governo.

7. Revisão Periódica

A revisão anual dos princípios e metas será realizada pela Comissão de Nomeações, que avaliará o grau de cumprimento, justificará eventuais desvios e, caso se justifique, proporá medidas corretivas acompanhadas de um calendário de execução.

8. Transparência e Publicação

A política, metas e medidas de diversidade serão publicadas no website institucional, assegurando transparência e prestação de contas à ASF e às partes interessadas. Também serão integradas no Relatório de Gestão e demais documentos de reporte aplicáveis.