



Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos membros dos Órgãos de Gestão e Fiscalização, Diretores e responsáveis por Funções-Chave

18-dezembro-2025

ÍNDICE

1. Objetivo	3
2. Enquadramento legal.....	3
3. Definições.....	4
4. Âmbito de aplicação	4
5. Princípios Gerais	4
6. Responsáveis pela avaliação da adequação.....	5
7. Requisitos de Adequação	6
8. Procedimentos de Avaliação	9
8.1. Princípios Gerais	9
8.2. Avaliação inicial	10
8.3. Monitorização do preenchimento dos requisitos e alterações supervenientes	12
9. Conflitos de Interesses	13
10. Meios de Formação Profissional	14
11. Aprovação E REVISÃO DA Política.....	14
12. Divulgação.....	15
ANEXO I	16

1. OBJETIVO

O presente documento consubstancia a Política de seleção e avaliação dos membros da Futuro – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A. («**Futuro**»), doravante «**Política**».

A Política estabelece: (i) a identificação dos responsáveis na Futuro pela avaliação da adequação; (ii) os procedimentos de avaliação adotados; (iii) os requisitos de adequação exigidos; (iv) as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses; e (v) os meios de formação profissional disponibilizados.

A Futuro é uma sociedade que integra o grupo económico do Montepio Geral – Associação Mutualista (doravante «**Grupo Montepio Geral**»), de modo que a Política é igualmente influenciada pelas regras comuns distintivas do Grupo Montepio Geral.

Neste âmbito, e no cumprimento da legislação e regulamentação nacional, a Futuro adota a presente Política de seleção das pessoas que dirigem efetivamente a empresa, a fiscalizam ou são responsáveis por funções-chave e dos atuários responsáveis de planos de pensões.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

Na elaboração da Política foram tidos em consideração, entre outros, os seguintes diplomas legais e regulamentares:

- Regime Jurídico da Constituição e Funcionamento dos Fundos de Pensões e das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões (doravante «**RJFP**»), aprovado em anexo à Lei n.º 27/2020, de 23 de julho;
- Norma Regulamentar N.º 6/2024-R, de 20 de agosto, relativa ao Sistema de Governação das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões, emitida pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (doravante «**ASF**»);
- Norma Regulamentar da ASF n.º 9/2023-R, de 3 de outubro, relativa ao Registo Prévio para o Exercício de Funções Reguladas;
- Circular da ASF n.º 2/2023, de 14 de fevereiro, contendo Orientações da ASF relativas à Avaliação e Registo Prévio para o exercício de Funções Reguladas;
- Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro (conforme alterado).

Foi ainda considerado, na elaboração da Política, o Código de Conduta e a Política de Conflitos de Interesses da Futuro.

Caberá, ainda, considerar o disposto na Lei n.º 148/2015, de 9 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico de Supervisão de Auditoria e no Regulamento n.º 537/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, quanto aos processos de seleção e avaliação do responsável pela revisão legal de contas das entidades de interesse público.

3. DEFINIÇÕES

Para efeitos da aplicação desta política, entende-se por:

Funções-Chave: as funções de gestão de riscos, de verificação do cumprimento (*compliance*), de auditoria interna e função atuarial;

Diretores de topo: as pessoas singulares que, não fazendo parte do Conselho de Administração, constituem a primeira linha hierárquica responsável pela gestão da Futuro.

4. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

São destinatários da Política:

- a) Os membros do Conselho de Administração (efetivos e suplentes);
- b) Os membros do Conselho Fiscal (efetivos e suplentes);
- c) O Revisor Oficial de Contas, a quem compete emitir a certificação legal de contas da Futuro;
- d) Os diretores de topo;
- e) As pessoas que exercem Funções-Chave.

Ficam também sujeitos ao dever de cumprimento das regras estabelecidas na Política quaisquer outros órgãos da Futuro envolvidos na definição, aprovação, atualização e aplicação da mesma.

As regras estabelecidas na presente Política deverão ser cumpridas desde a data da sua aprovação por parte da Assembleia Geral da Futuro.

5. PRINCÍPIOS GERAIS

A Política visa, primordialmente, garantir que as pessoas envolvidas na gestão da Futuro estão permanentemente dotadas, ao longo do desempenho das suas funções, das características necessárias, legalmente exigidas e adequadas aos objetivos e princípios da Futuro e à natureza, dimensão e complexidade das atividades por si desenvolvidas.

Para tanto, pretende assegurar-se que os mecanismos internos de seleção de pessoas para desempenharem determinadas funções na Futuro garantem, em permanência, a gestão sã e prudente da Futuro e dos fundos de pensões sob sua gestão, tendo em vista, de modo particular, a salvaguarda dos interesses dos beneficiários, participantes e associados.

A avaliação das pessoas através da aplicação dos critérios e dos procedimentos adotados na presente Política deverá sempre obedecer ao princípio da proporcionalidade, considerando, entre outros fatores, a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade da Futuro e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

Adicionalmente aos requisitos específicos estabelecidos na presente Política, são transversais e relevantes no processo de avaliação das pessoas, critérios que promovam os valores da Futuro. Deste modo, serão ponderadas relativamente a todas as funções as seguintes características:

- A diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função; e
- A promoção de uma representação equilibrada de homens e mulheres nas referidas funções, sendo, em caso de dúvida fundamentada, dada preferência à pessoa do género sub-representado.

A avaliação da adequação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como das pessoas que exercem funções reguladas, começa com um processo de autoavaliação. Este processo visa garantir que os membros em questão possuem os requisitos necessários de: (i) idoneidade; (ii) qualificação profissional; (iii) independência; e (iv) disponibilidade.

A referida avaliação da adequação deve considerar as características individuais dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, assim como assegurar as condições subjacentes ao funcionamento destes enquanto órgãos colegiais.

Em cumprimento do disposto na Norma Regulamentar N.º 6/2024-R, de 20 de agosto, a Futuro adota os procedimentos de sucessão que constam do seu Plano de Sucessão, onde se detalha o processo de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores, os responsáveis envolvidos e o respetivo calendário.

6. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

No que se refere à competência para a avaliação da adequação das pessoas abrangidas pela Política, esta é dividida da seguinte forma:

Órgão/Pessoas a avaliar	Responsáveis pela avaliação:
Membros do Conselho de Administração	Conselho Fiscal , conforme melhor explicitado abaixo
Conselho Fiscal	Membros não executivos do Conselho de Administração
Revisor Oficial de Contas	Conselho Fiscal
Funções-Chave	Conselho de Administração com o acompanhamento do Conselho Fiscal
Demais pessoas abrangidas pela Política	Conselho de Administração

Os referidos responsáveis pela avaliação serão doravante referidos em conjunto como «**Responsáveis pela Avaliação Respetivos**».

A avaliação consiste em verificar se os candidatos a cargo/função objeto da presente Política possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas atribuições, designadamente em termos de qualificação profissional, idoneidade, disponibilidade, capacidade e independência.

Os Responsáveis pela Avaliação Respetivos, têm a incumbência de elaborar e manter atualizada uma descrição das atribuições e qualificações para os cargos sobreditos e avaliar o tempo a dedicar ao exercício de cada função, caso seja admissível o seu exercício em regime de não exclusividade.

Sem prejuízo do exposto, e sempre que o considerar adequado, os Responsáveis pela Avaliação Respetivos, poderão solicitar o envolvimento de diretores de topo e/ou responsáveis por Funções-Chave da Futuro no âmbito do processo de avaliação.

No que respeita ao Revisor Oficial de Contas, deverá o Conselho Fiscal assegurar que é seguido o Procedimento Específico de Seleção e Avaliação do Revisor Oficial de Contas. Em caso de conflito de normas entre a presente Política e o referido Procedimento Específico, ter-se-á este último por aplicável.

As funções e responsabilidades dos Responsáveis pela Avaliação Respetivos, e outras entidades envolvidas na execução da Política, estão detalhadas no **ANEXO I** à Política.

7. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO

A adequação da pessoa avaliada para o desempenho das funções para as quais será potencialmente designada é avaliada através de uma ponderação global dos seguintes critérios:

- **Idoneidade**

A idoneidade refere-se à boa reputação e integridade da pessoa avaliada. Na avaliação da idoneidade, toma-se em consideração a forma como a pessoa gere habitualmente os seus negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a sua profissão, especialmente nos aspetos que revelam a sua capacidade para tomar decisões ponderadas e criteriosas, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações e manter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado. Todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa são levadas em consideração.

Na avaliação do cumprimento do requisito de idoneidade, são consideradas todas as circunstâncias cujo conhecimento seja legalmente acessível e que, pela eventual gravidade, frequência ou outras características relevantes, permitam formar um juízo sobre as garantias que a pessoa oferece em relação a uma gestão sã e prudente da sociedade gestora e dos fundos de pensões.

Assim, na apreciação da idoneidade, são tidas em conta, nomeadamente, as seguintes circunstâncias ponderadas de acordo com a sua gravidade:

- Indícios de que a pessoa não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com autoridades de supervisão ou regulação, nacionais ou estrangeiras;
- 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;

- Razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
- 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;
- 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;
- 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;
- Declaração de insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação;
- Existência de 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;
- Insolvência, declarada em Portugal ou no estrangeiro, da pessoa interessada ou de empresa por si dominada ou de que tenha sido administrador, diretor ou gerente, de direito ou de facto, ou membro do órgão de fiscalização;
- Acusação, pronúncia ou condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por crimes contra a propriedade, crimes de falsificação e falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes fiscais, crimes especificamente relacionados com o exercício de uma atividade financeira e com a utilização de meios de pagamento e, ainda, crimes previstos no Código das Sociedades Comerciais;
- Acusação ou condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por infrações das normas que regem a atividade das instituições de crédito, das sociedades financeiras e das entidades gestoras de fundos de pensões, bem como das normas que regem o mercado de valores mobiliários e a atividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros;
- Infração de regras disciplinares, deontológicas ou de conduta profissional, no âmbito de atividades profissionais reguladas;
- Destituição judicial, ou confirmação judicial de destituição por justa causa, de membros dos órgãos de administração e fiscalização de qualquer sociedade comercial;
- Condenação na qualidade de administrador, diretor ou gerente de qualquer sociedade comercial que tenha determinado a condenação por danos causados à sociedade, a sócios, a credores sociais ou a terceiros.

A condenação, ainda que definitiva, por factos ilícitos de natureza criminal, contraordenacional ou outra, não implica necessariamente a perda de idoneidade para o exercício de funções nas sociedades gestoras de fundos de pensões. A sua relevância deve ser ponderada, entre outros fatores, em função da natureza do ilícito cometido e da sua conexão.

Presume-se verificada a idoneidade das pessoas que se encontrem registadas junto do Banco de Portugal ou da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, quando esse registo esteja sujeito a condições de

idoneidade, a menos que factos supervenientes à data do referido registo conduzam a ASF a pronunciar-se em sentido contrário.

▪ **Qualificação profissional**

Uma qualificação profissional adequada deve garantir uma gestão sã e prudente da sociedade gestora e dos fundos de pensões. Considera-se que uma pessoa possui qualificação profissional adequada quando demonstra ter as competências e qualificações necessárias para o exercício das suas funções, adquiridas através de habilitação académica superior ou formação especializada apropriadas ao cargo, bem como experiência profissional cuja duração, natureza e grau de responsabilidade estejam em consonância com as características e sejam proporcionais à natureza, dimensão e complexidade da atividade da Futuro.

Relativamente a um candidato a membro do Conselho de Administração, é especialmente relevada, no que toca aos conhecimentos teóricos, a posse de habilitações em certos setores mais ligados às atividades típicas da Sociedade, como o dos fundos de pensões, seguros, financeiro, economia, gestão, contabilidade, Direito, matemáticas e ciências atuariais ou estatísticas.

No mesmo sentido, no que toca à experiência prática, valorizam-se, sobretudo, cargos ou funções que a pessoa tenha desempenhado em entidades da mesma natureza ou envolvendo responsabilidades semelhantes.

Relativamente a titulares de funções-chave, exige-se um mínimo de 3 (três) anos de experiência profissional relevante e, relativamente a membro do Conselho de Administração, um mínimo de 10 (dez) anos.

A diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função é valorizada. Para efeitos de prova da qualificação e formação profissional, são solicitados os certificados de habilitações e todos os certificados de conclusão de outras formações relevantes para a função a desempenhar.

A adequação da qualificação profissional de uma pessoa que integre um órgão colegial é também avaliada em função da qualificação profissional dos demais membros do órgão, de forma a garantir que, coletivamente, o órgão dispõe das valências indispensáveis ao exercício das respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação.

No que se refere ao Conselho de Administração, em particular, a qualificação, experiência, e conhecimento dos seus membros deve ser, coletivamente, adequada, pelo menos, nas seguintes áreas: a) Mercados dos fundos de pensões e financeiros (incluindo conhecimentos em matéria de investimentos, gestão de ativos e mitigação de riscos); b) Estratégia e modelo de negócio; c) Sistema de governação; d) Análise financeira e atuarial; e) Enquadramento legal e regulamentar e requisitos aplicáveis, incluindo o relativo à prevenção e combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo; f) Tecnologias da informação e da comunicação; g) Da distribuição de seguros e no âmbito de fundos de pensões; e h) Da conduta de mercado.

▪ **Disponibilidade**

A disponibilidade para o desempenho das funções em causa é avaliada através da consideração da existência de eventuais acumulações de cargos e de incompatibilidades que se considerem suscetíveis de

prejudicar o exercício das funções que a pessoa avaliada já desempenhe ou as que venha a desempenhar, nomeadamente por existirem riscos graves de conflito de interesses ou por a pessoa não dispor de tempo suficiente para o exercício do cargo.

Na sua avaliação são atendidas as circunstâncias concretas do caso, as exigências particulares da função a desempenhar e a natureza, dimensão e complexidade da atividade da Futuro.

Sem prejuízo do desempenho de funções docentes ou de atividades científicas, de outra natureza, sindical ou partidária, o exercício do cargo de Membro Executivo do Órgão de Administração, de cargo como Diretor de Topo ou função chave, sempre que possível e tendencialmente, deve ser efetuado a tempo inteiro e em regime de exclusividade, por forma a mitigar os riscos graves de conflito de interesses ou de indisponibilidade para o exercício do cargo.

São ainda aplicáveis aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e ao Revisor Oficial de Contas as incompatibilidades previstas na lei e, em especial, no Código das Sociedades Comerciais.

▪ **Independência**

Este requisito visa prevenir o risco de sujeição da pessoa avaliada à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção.

Na avaliação, são consideradas todas as situações suscetíveis de afetar a independência, nomeadamente:

- Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido;
- Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outras pessoas mencionadas no âmbito de aplicação da presente Política e/ou com pessoa que detenha participação qualificada na Futuro, na sua empresa-mãe ou nas suas filiais.

A avaliação de uma pessoa para desempenho de funções como membro do Conselho Fiscal tem em conta que a composição do mesmo deve incluir uma maioria de membros independentes, nos termos do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais.

Em complemento dos requisitos acima referidos, é particularmente valorizada no processo de avaliação a demonstração, pelo avaliado, de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos às sociedades gestoras de fundos de pensões (designadamente de diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso dos interesses confiados ao titular da função essencial), a sua cultura de risco, bem como a capacidade de exercer um juízo crítico ponderado, construtivo e não influenciado por terceiros.

8. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO

8.1. PRINCÍPIOS GERAIS

Os procedimentos de avaliação da pessoa têm lugar: (i) em momento prévio à designação ou à recondução da pessoa para desempenhar as funções acima referidas; (ii) periodicamente em momento posterior, de modo a garantir a permanência da adequação da pessoa às funções desempenhadas; e (iii) quando ocorrerem

mudanças nos pressupostos de facto ou de direito que fundamentaram a avaliação inicial, como circunstâncias supervenientes que possam levar ao não cumprimento dos requisitos exigidos.

Os procedimentos de avaliação guiam-se pelos princípios gerais referidos na Política e têm em vista a verificação e documentação do preenchimento de requisitos de adequação abaixo densificados.

A seleção das pessoas que devem integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal, bem como os responsáveis por Funções-Chave, segue as diretrizes estabelecidas no Plano de Sucessão. Este plano inclui quer o processo interno quer externo de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores, especificando os responsáveis envolvidos e o respetivo calendário.

O processo de avaliação pode englobar a realização de entrevistas aos potenciais candidatos e engloba a solicitação, produção, análise e comparação da documentação exigida no caso concreto, como o certificado do registo criminal ou documento equivalente, o certificado de habilitações, outros documentos considerados necessários à avaliação da sua qualificação e formação profissional, o relatório de avaliação da pessoa, o relatório de apreciação coletiva do órgão (de acordo com o modelo disponibilizado pela ASF) e os questionários destinados ao registo da pessoa avaliada junto da ASF.

A seleção e avaliação é realizada para os cargos e funções acima referidos sempre que esteja em causa a contratação, nomeação, designação ou eleição de pessoa singular ou coletiva que nunca desempenhou o cargo ou exerceu a função em apreço, nomeadamente:

- A eleição ou designação *ex novo* de pessoa singular ou coletiva para funções com período temporal definido, como seja o exercício de mandato em órgãos sociais incluídos no âmbito da presente Política;
- A seleção *ex novo* de um prestador de serviços externo para o desempenho de função incluída no âmbito da presente Política; ou
- A seleção de trabalhador *ex novo* da Futuro para o desempenho de cargo ou função incluída no âmbito da presente Política.

A atualidade da avaliação inicial no caso de recondução, renovação contratual, ou desempenho de funções sem mandato temporalmente definido será periodicamente verificada, seguindo-se, com as devidas adaptações, o processo inicial de avaliação.

8.2. AVALIAÇÃO INICIAL

A avaliação inicial é instruída com o preenchimento do questionário-modelo da ASF, constante da norma regulamentar n.º 9/2023-R, de 3 de outubro, pela(s) pessoa(s) a ser(em) avaliada(s) com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação às funções a desempenhar, incluindo as que forem exigidas no âmbito do processo de registo junto da ASF (sendo o caso).

Quando o cargo deva ser preenchido por eleição, a declaração sobre requisitos de adequação constante do questionário-modelo da ASF anteriormente referido é apresentada ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Futuro, a quem compete disponibilizá-la aos acionistas no âmbito das informações preparatórias da assembleia geral e informar os acionistas dos requisitos de adequação das pessoas a eleger, em função do princípio da proporcionalidade, considerando, entre outros fatores, a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade da Futuro e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

Nos demais casos o questionário é apresentado ao Conselho de Administração.

Os processos de candidatura a titulares do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal da Futuro devem ser apresentados pelos Responsáveis pela Avaliação Respetivos ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral,

com a declaração acima referida e com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias antes da Assembleia Geral relevante.

A candidatura é instruída com a seguinte informação - a qual deverá servir de informação preparatória da deliberação da Assembleia Geral sendo, por isso, colocada à disposição da mesma com a apresentação da correspondente proposta:

- a) *Curriculum vitae* completo e atualizado, podendo o mesmo, se necessário, ser acompanhado dos certificados que comprovem as habilitações nele indicadas;
- b) Certificado de Registo Criminal emitido nos últimos 3 (três) meses;
- c) Modelo de questionário previsto na regulamentação aplicável, preenchido com a informação necessária e relevante para a aferição quer da qualificação profissional, quer da idoneidade do candidato;
- d) Relatório de avaliação individual do candidato, nos termos do disposto no RJFP e regulamentação aplicável;
- e) Relatório de avaliação coletiva do órgão (Conselho de Administração ou Conselho Fiscal), nos termos do RJFP e regulamentação aplicável, tendo em vista verificar se o próprio órgão, considerando a sua composição, reúne disponibilidade e qualificação profissional suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação, a qual incidirá nas seguintes matérias:
 - i. Governação, organização e comunicação;
 - ii. Produtos, serviços e mercados relacionados com a atividade da Futuro;
 - iii. Políticas e processos operacionais;
 - iv. Disponibilidade.

Caso os Responsáveis pela Avaliação Respetivos considerem, no seu relatório, que o candidato, a cargo ou função objeto da Política, não é apto a desempenhar o cargo, por não cumprir qualquer dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos, fica automaticamente vedada a sua designação para o cargo ou função, salvo se tal falta de aptidão for sanável em prazo considerado razoável. Neste caso, podem os Responsáveis pela Avaliação Respetivos emitir opinião positiva condicionada à regularização da falta de aptidão observada, identificando as medidas a adotar pelo candidato e o prazo para o efeito.

Em alternativa, em caso de cooptação de membro do Conselho de Administração, este órgão deverá garantir que é observado processo que assegure a avaliação do membro a cooptar em moldes semelhantes aos descritos na Política, devendo a documentação ser alvo de análise por parte da Assembleia Geral, no âmbito da ratificação legalmente prevista.

Os Responsáveis pela Avaliação Respetivos, ou em caso de cooptação, o Conselho de Administração, deverão manter uma cópia de toda a documentação produzida no processo de avaliação, bem como cópia da ata da Assembleia Geral em que se proceda à designação dos candidatos aos cargos objeto da presente Política.

Nos demais casos, o órgão competente pelo processo de seleção em concreto procede à avaliação da(s) pessoa(s) a selecionar, obtendo as informações e esclarecimentos que considere necessários para o efeito, e elabora um relatório com os resultados da avaliação, o qual, no caso da avaliação de pessoas para cargos eletivos, deve ser colocado à disposição da Assembleia Geral no âmbito das respetivas informações preparatórias.

Relativamente aos diretores de topo e Funções-Chave, o Conselho de Administração estabelece no Manual de Descrição de Funções o conteúdo funcional respetivamente aplicável, atualizando-o, de acordo com os requisitos impostos, legais, regulatórios ou outros, na medida necessária ou conveniente. A avaliação abrange, entre outros procedimentos que os Responsáveis pela Avaliação Respetivos entendam realizar, uma avaliação curricular e entrevista ao candidato. Por norma, procura-se validar se haverá colaboradores internos com o perfil necessário para a função e, existindo, possibilita-se a candidatura interna dos interessados. Não havendo disponibilidade interna, preferencialmente, recorre-se a recrutamento por intermédio de uma empresa especializada em recrutamento.

As pessoas que não reúnam, nos termos da avaliação conduzida, os requisitos necessários para o desempenho das funções não podem ser designadas ou contratadas.

No caso de cargos ou funções sujeitas a registo junto da ASF, os procedimentos iniciais de seleção e avaliação culminam com o registo da pessoa para o exercício da respetiva função junto da ASF, que devem ser acompanhados pelo relatório de avaliação anteriormente referido.

Por fim, a seleção de Revisor Oficial de Contas segue a tramitação legal e regulamentar especificamente aplicável.

8.3. MONITORIZAÇÃO DO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS E ALTERAÇÕES SUPERVENIENTES

São desenvolvidos, periodicamente, procedimentos para verificação da atualidade da avaliação inicial, os quais visam confirmar que a pessoa singular ou coletiva continua a reunir as condições necessárias para o exercício do cargo ou da função para a qual foi inicialmente selecionada e incluem a verificação da atualidade da informação que serviu de suporte ao processo inicial de seleção, em particular no termo do mandato e em caso de se pretender a respetiva recondução ou antes que tenham decorrido 5 (cinco) anos a contar da data da apresentação do registo inicial junto da ASF, nos termos da Norma Regulamentar aplicável.

Adicionalmente, sempre que, ao longo do exercício de funções, ocorram circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos, é realizada uma reavaliação pelo órgão competente. Tais circunstâncias abrangem, entre outras, o alargamento de funções que as pessoas em causa sejam chamadas a desenvolver.

Na sequência da referida reavaliação, e sendo o caso, devem ser adotadas as medidas necessárias com vista à sanção da falta de requisitos detetada, à suspensão de funções ou à destituição das pessoas do cargo em causa.

Tratando-se de funções a registar junto da ASF nos termos do artigo 73.º do RJFP, os resultados da reavaliação têm de ser remetidos à ASF, assim que a reavaliação se encontre concluída.

Cabe às pessoas singulares e coletivas que desempenhem cargos ou funções abrangidos pela presente Política colaborar com a Futuro no sentido de lhe permitir a adequada avaliação da sua capacidade para o desempenho do cargo ou função para a qual poderão vir a ser selecionadas e para, posteriormente, aferir em contínuo da manutenção das condições que conduziram a tal seleção.

As pessoas designadas devem, em particular, comunicar factos que constituam alterações à declaração inicial de adequação e demais documentação apresentada no âmbito da avaliação inicial assim que delas tomem conhecimento.

Os membros dos Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e o Revisor Oficial de Contas ficam obrigados a notificar a Futuro, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, de qualquer alteração da sua situação profissional

ou pessoal suscetível de afetar o cumprimento dos requisitos exigidos para o exercício do cargo. Esta comunicação deverá ser dirigida aos Responsáveis pela Avaliação Respetivos, com conhecimento do Conselho de Administração, para a morada da sede da Futuro e remetida por correio eletrónico para a respetiva caixa de correio institucional.

Os Responsáveis pela Avaliação Respetivos, após terem conhecimento da comunicação acima descrita, solicitam à pessoa que reavalie todos os elementos que tenha por convenientes e elaboram um relatório que encerre a reavaliação efetuada, o qual deverá ser disponibilizado de imediato ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral.

Caso os Responsáveis pela Avaliação Respetivos venham a concluir no relatório de reavaliação que o titular reavaliado deixou de reunir um ou mais dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos, são adotadas, sempre que possível, medidas com vista à sanção da falta de requisitos detetada e, em última análise, a Assembleia Geral poderá deliberar a suspensão de funções ou a destituição das pessoas do cargo em causa.

Caso, por qualquer motivo, deixem de estar preenchidos os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência ou disponibilidade da pessoa registada ou, no seu conjunto, do órgão de administração ou fiscalização, a Sociedade ou as pessoas diretamente afetadas devem comunicar à ASF tal perda de cumprimento de requisitos, logo que de tal tomem conhecimento. Em consequência de tal circunstância, a ASF pode adotar uma ou mais das seguintes medidas:

- a) Fixar um prazo para a adoção das medidas adequadas ao cumprimento do requisito em falta;
- b) Suspender o registo da pessoa em causa, pelo período de tempo necessário à sanção da falta dos requisitos identificados;
- c) Fixar um prazo para alterações na distribuição de pelouros;
- d) Fixar um prazo para alterações na composição do órgão em causa e apresentação à ASF de todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da adequação e registo de membros substitutos.

9. CONFLITOS DE INTERESSES

No âmbito dos procedimentos de seleção e avaliação, quer inicial, quer contínua, são especialmente atendidas as circunstâncias passíveis de gerar uma situação de conflito de interesses entre a pessoa singular ou coletiva que poderá ser designada ou contratada para o exercício de cargos ou funções abrangidas pela presente Política e, nomeadamente, aquando da verificação do cumprimento dos requisitos de independência acima referidos.

Deste modo, os potenciais conflitos de interesses serão elencados no âmbito de cada processo de seleção e avaliação pelo órgão competente pela sua condução, mantendo-se registo das apreciações realizadas.

Caso sejam identificados conflitos de interesses, potenciais ou concretos, será, ainda, apreciada a viabilidade e potencial eficácia da implementação de concretas medidas destinadas à sanção e/ou divulgação dos referidos conflitos, sendo esta apreciação e suas conclusões reduzidas a escrito.

Os titulares dos cargos objeto da Política, no exercício das suas funções, atuarão sempre de modo a prevenir a ocorrência de conflito de interesses.

Eventuais situações de conflito de interesses serão tratadas nos termos do disposto no Código de Conduta e na Política de Gestão de Conflitos de Interesses, em vigor, na Futuro.

Os titulares dos cargos objeto da presente Política que, no exercício das suas funções, sejam chamados a participar em processo deliberativo de questão em cujo tratamento ou resultado tenham um interesse pessoal devem, de imediato, informar o Presidente do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, conforme apropriado, e absterem-se de tomar parte no processo deliberativo.

Caso o conflito de interesses se verifique em relação ao Presidente do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, a comunicação deve ser dirigida ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral.

O desempenho de funções docentes ou de atividades científicas, de outra natureza, sindical ou partidária em conformidade com as normas legais aplicáveis, não pode interferir negativamente com as obrigações dos titulares dos cargos objeto da presente Política, ou gerar conflitos de interesses. O exercício dessas funções e atividades deve ser precedido de comunicação ao Presidente do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, conforme apropriado, para verificação da existência de conflito de interesses ou eventuais incompatibilidades.

10. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Futuro disponibiliza, quanto às pessoas abrangidas pela Política, permanentemente, face a alterações legislativas e regulamentares, a recomendações da ASF ou a necessidades identificadas internamente, todos os meios de formação profissional considerados adequados e necessários para um desempenho pleno, prudente e são das funções a desempenhar. O procedimento de “Integração e Desenvolvimento de Colaboradores” descreve a forma como se processa a Gestão da Formação da Futuro.

Todas as pessoas abrangidas pela Política devem receber, antes de iniciar funções, um dossier estruturado contendo informações relativas à Futuro e à sua atividade de gestão de fundos de pensões, nomeadamente, em matéria de *governance*, em sentido amplo, enquadramento legislativo e regulamentar.

11. APROVAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA

A aprovação da presente Política nos seus princípios gerais, bem como quaisquer revisões e alterações à mesma, é feita pela Assembleia Geral da Futuro, após consulta ao responsável pelo cumprimento normativo.

Compete ao Conselho de Administração assegurar a revisão da Política sempre que necessário, considerando as recomendações efetuadas pelo Conselho Fiscal e/ou pela função de auditoria interna, depois de verificada a sua conformidade legal e regulatória pela função de cumprimento (*compliance*).

A presente Política será revista e atualizada pela Assembleia Geral da Futuro com a periodicidade máxima de três em três]anos, sem prejuízo de necessidade de atualização sempre que se tal se justifique à luz do seguinte: (i) entrada em vigor de alterações legais ou regulamentares relevantes; (ii) divulgação de instruções ou orientações por parte da ASF ou outras entidades com essa competência; (iii) verificação de deficiências nos critérios ou procedimentos previstos na Política com impacto material negativo na consecução dos seus objetivos.

A aprovação da presente política pela Assembleia Geral foi concretizada em 18/12/2025, mediante Deliberação unânime por escrito, considerando-se a Política aplicável ao ano 2025 e seguintes.

12. DIVULGAÇÃO

A presente Política é divulgada no sítio na internet da Futuro (disponível em www.futuro-sa.pt).

ANEXO I

(Responsáveis pela Avaliação Respetivos – Funções e Responsabilidades)

As funções responsabilidades específicas em matéria de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros do Órgão de Administração, de Fiscalização e do Revisor Oficial de Contas, bem como de outros intervenientes na Política, são as seguintes:

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral é responsável por:

- Receber as candidaturas, validá-las e remetê-las aos Responsáveis pela Avaliação Respetivos para conhecimento;
- Receber dos Responsáveis pela Avaliação Respetivos, conhecer e remeter os relatórios prévios de adequação individual e coletiva do candidato a cargo de Membro do Órgão de Administração, de Fiscalização ou a Revisor Oficial de Contas;
- Receber, conhecer e remeter as comunicações que lhe sejam dirigidas relativas a qualquer mudança na situação profissional ou pessoal suscetível de afetar o cumprimento dos requisitos exigidos para o exercício do cargo de Membro do Órgão de Administração, de Fiscalização ou a Revisor Oficial de Contas.

Os Acionistas da Futuro são responsáveis por:

- Aprovar a Política sob proposta do Conselho de Administração;
- Avaliar e deliberar sobre a adequação do Revisor Oficial de Contas para o exercício das suas funções, mediante proposta do Órgão de Fiscalização, nos termos melhor desenvolvidos em Procedimento Específico da Futuro quanto à Seleção e Avaliação do Revisor Oficial de Contas.

O Conselho de Administração é responsável por:

- Propor à Assembleia Geral a aprovação da Política;
- Assegurar a implementação da Política e consequente divulgação;
- Dar suporte na implementação, gestão contínua e conformidade desta política;
- Apoiar plenamente o desenvolvimento de novos requisitos relacionados com a Política tendo em vista a conformidade legal e regulamentar da mesma;
- Adotar um processo de seleção e avaliação semelhante ao da presente Política em caso de designação de novo membro por cooptação.

O Conselho Fiscal é responsável por:

- Avaliar a adequação do Revisor Oficial de Contas para o exercício das suas funções de acordo com o processo estabelecido no Procedimento Específico de Seleção e Avaliação do Revisor Oficial de Contas;
- Elaborar, nos termos melhor descritos na Política, um documento de apreciação coletiva relativamente à respetiva composição;
- Adotar um processo de seleção e avaliação semelhante ao da Política em caso de designação de novo membro por cooptação.

Os Responsáveis pela Avaliação Respetivos são responsáveis por:

- Avaliar a adequação dos candidatos a cargos no Órgão de Administração ou de Fiscalização da Empresa;
- Proceder à reavaliação dos destinatários da Política;
- Elaborar os relatórios de avaliação e de reavaliação (individuais e coletivos);
- Elaborar e manter atualizada uma descrição das funções e qualificações para os cargos objeto da Política;
- Avaliar o tempo a dedicar ao exercício de cada cargo e função;
- Documentar e manter evidência de todos os passos constantes da Política;
- Avaliar se existe prejuízo das funções dos destinatários da Política por acumulação de cargos;
- Disponibilizar parecer sobre pedidos de esclarecimento que lhe sejam dirigidos em matéria de prevenção de conflitos de interesses e compromissos externos relacionados com a Política;
- Cumprir com as demais competências que lhe sejam cometidas no Procedimento Específico de Seleção e Avaliação do Revisor Oficial de Contas.

A Diretora Administrativa e Financeira, ou outra pessoa ou função que a Administração Executiva entenda designar para o efeito, deve:

- Proceder à elaboração dos requerimentos de registo dos candidatos a cargos objeto da Política;
- Proceder à comunicação tempestiva do relatório de reavaliação dos titulares de cargos ou funções objeto da Política;
- Prestar suporte e assessoria aos Órgãos Estatutários;
- Cumprir com as demais competências que lhe sejam cometidas no Procedimento Específico de Seleção e Avaliação do Revisor Oficial de Contas.



FUTURO – SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, S.A.

Rua do Carmo, 42, 6º | 1200-094 LISBOA

Tel.: +(351) 210 416 005

Internet: www.futuro-sa.pt | e-mail: geral@futuro-sa.pt

Capital Social € 2.566.800 | Registada na C.R.C. de Lisboa

Nº Único de Matrícula e de Pessoa Coletiva 501 965 963

Entidade autorizada, supervisionada e registada na ASF-Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões sob o n.º 3805