



**POLÍTICA DE FORMAÇÃO DO
BANCO BIC, S.A.**



BancoBIC

Crescemos juntos

ÍNDICE

CAPÍTULO I – INFORMAÇÃO	3
CAPÍTULO II - MISSÃO & ÂMBITO	4
CAPÍTULO III – ENQUADRAMENTO LEGAL	5
CAPÍTULO IV – ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO	6
CAPÍTULO V – MODALIDADES E PLANEAMENTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO	7
CAPÍTULO VI – AGENDA DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO	9
CAPÍTULO VII – APROVAÇÃO/ REVISÃO.....	11

CAPÍTULO I – INFORMAÇÃO

O Banco BIC, S.A., estabelece com a presente Política, os princípios que regulam o processo de formação e desenvolvimento dos Colaboradores do Banco.

A presente Política identifica o processo de capacitação e progresso profissional dos Colaboradores, inovando organizacionalmente, e estimulando a aprendizagem de técnicas bancárias e capacidades de liderança.

A aprendizagem é factor fundamental da cultura do Banco BIC, encorajando os Colaboradores constantemente a actualizar os seus conhecimentos e consolidar competências.

CAPÍTULO II - MISSÃO & ÂMBITO

O Banco BIC proporciona uma vasta gama de actividades de formação e metodologias para suportar a aprendizagem e o crescimento de todos, onde o capital humano é o seu activo mais valioso.

O desenvolvimento profissional, a partilha de responsabilidades e a evolução de equipas funcionais são práticas incentivadoras que proporcionam competências adicionais, enriquecem o conteúdo do trabalho, ampliam a responsabilidade e conseqüentemente o comprometimento.

A presente política aplica-se a todos os Colaboradores do Banco.

CAPÍTULO III – ENQUADRAMENTO LEGAL

As regras, constantes na presente Política adoptada pelo Banco BIC, S.A. encontram-se alinhadas, com os princípios estabelecidos nos seguintes diplomas e normativos:

- Lei Geral do Trabalho, Lei nº 12/23, de 27 de Dezembro;
- Regime Geral das Instituições Financeiras, Lei nº 14/21, de 19 de Maio;
- Código do Governo Societário das Instituições Financeiras Bancárias, Aviso N.º 01/2022 de 28 de Janeiro de 2022, do BNA;
- Carta Circular nº08/2023, Programas de Formação no âmbito das Funções de Controlo Interno, de 06 de Novembro de 2023 do BNA;
- Directiva nº05/DSB/DRO/2022

CAPÍTULO IV – ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO

Na sua essência, o Banco BIC, promove a construção de bases sólidas que orientam a sua actuação, consolidada em rigor e excelência na utilização de recursos e na obtenção de resultados. Neste contexto, insere-se a sua visão estratégica para a Política de Formação, traduzida nos seguintes objectivos principais estratégicos:

- Promover a formação e qualificação: potenciar o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, garantindo que possuam as competências necessárias para desempenhos de excelência;
- Fomentar a competitividade: reforçar a capacidade do Banco de se destacar no mercado;
- Promover a eficiência e a simplificação organizacional: implementar práticas que otimizem os processos e estruturas internas;
- Assegurar a excelência no desempenho: desenvolver competências que suportem elevados padrões de performance e resultados.

O sucesso da actividade profissional está directamente ligado à qualidade do serviço prestado, sustentado por respostas funcionais adequadas e pelo compromisso e esforço conjunto de todas áreas do Banco.

CAPÍTULO V – MODALIDADES E PLANEAMENTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO

As modalidades e o planeamento das acções de formação no Banco BIC são definidos com base nas características e necessidades dos destinatários, bem como nos objectivos e na natureza da aprendizagem, no conteúdo formativo, nas metodologias pedagógicas, nos recursos disponíveis e na duração das acções.

As principais modalidades de formação implementadas pelo Banco BIC são:

1- Formação Inicial

Destinada a capacitar os novos colaboradores com competências essenciais para o exercício das suas funções, permite a sua integração e promove o alinhamento com a missão e os valores do Banco.

A “Formação de Acolhimento” permite aos formandos a aquisição de:

- Conhecimento dos principais produtos e serviços;
- Orientação sobre o código de conduta e as práticas institucionais;
- Informações sobre os canais de comunicação interna e os meios de acesso a informação corporativa.

2- Formação Contínua

Focada no desenvolvimento de competências ao longo da carreira dos colaboradores, esta modalidade permite aprimorar e actualizar habilidades essenciais para o exercício das suas funções. A formação contínua é dividida em quatro vertentes:

- a) Formação de qualificação: Desenvolvimento de novas competências para melhorar a performance;
- b) Formação de aperfeiçoamento: Refinamento de competências existentes para otimizar resultados;
- c) Formação de especialização: Foco em áreas específicas, visando o aprofundamento técnico ou funcional;
- d) Formação de reciclagem: Actualização de conhecimentos face a mudança organizacional, tecnológicas ou do mercado.

A formação contínua é um instrumento estratégico para assegurar a adaptação dos colaboradores às exigências do ambiente de trabalho e para sustentar a excelência operacional do Banco.

A formação no Banco BIC é transmitida por diferentes métodos, adaptados às necessidades e aos contextos dos colaboradores. As principais formas de transmissão implementadas são:

- Formação Presencial
Actividades formativas realizadas em sala, proporciona um ambiente estruturado e dinâmico para a troca de conhecimento e experiências.
- Formação em Contexto de Trabalho
Aprendizagem realizada directamente no local de trabalho, permite a aplicação prática dos conhecimentos em situações reais do dia a dia profissional.
- Formação em Alternância
Combina a formação presencial com a formação em contexto de trabalho, promove um equilíbrio entre teoria e prática, de acordo com as exigências do conteúdo formativo.

➤ **Formação E-learning**

Realizada em ambiente digital, oferece flexibilidade temporal e geográfica, sendo ideal para situações em que a mobilidade ou disponibilidade de tempo são factores críticos.

As modalidades de formação presencial, em alternância e e-learning podem assumir o formato de formação interna (desenvolvida dentro do Banco) ou formação externa (realizada por instituições externas), sendo conduzidas por formadores internos ou formadores externos, de acordo com os recursos e as necessidades específicas de cada acção formativa.

Esta diversidade de métodos reflete o compromisso do Banco em adaptar as iniciativas de formação às realidades profissionais dos colaboradores, garantindo a eficácia e a qualidade no desenvolvimento de competências.

CAPÍTULO VI – AGENDA DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO

O Plano Anual de Formação é idealizado considerando a manifestação de necessidades específicas de formação disponibilizada pelas diferentes áreas, a precisão de continuar a garantir a adequação do Banco em matérias regulamentares, de acomodar mudanças de índole técnico, funcional, operativo ou comportamental, geradoras de uma melhor performance, com consequências nos resultados do Banco, consubstanciando, igualmente, uma visão prospectiva, de um futuro positivo a todos Colaboradores, dirigentes e accionistas.

No plano da formação, realça-se como formação relevante direccionada para as áreas de controlo interno, em conformidade com o estabelecido pelo regulador, designadamente:

- Direcção de Compliance;
- Direcção de Auditoria e Inspecção;
- Direcção de Risco.

As formações para as áreas de Controlo Interno devem adequar-se ao perfil de todos os trabalhadores, incluindo os membros dos órgãos de administração e fiscalização, gestores e colaboradores cujas funções sejam relevantes para o Sistema de Controlo Interno, bem como para as funções de negócio e de suporte.

Estabelecem níveis de formação e periodicidade para as formações dentro da área de Controlo Interno:

Nível Básico	Nível Intermédio	Nível Avançado/Especialidade
Semestral	Anual	Bienal
Novas contratações ou Mobilidades/ Promoções	Novas contratações ou Mobilidades/ Promoções	Novas contratações ou Mobilidades/ Promoções/ Membros dos órgãos de gestão.
Todos os colaboradores e Membros do CA e CF	Colaboradores, Funções Específicas (áreas de negócio e de risco).	Colaboradores, Funções Específicas (áreas de negócio e de risco).

A agenda e planificação de formação assenta nas seguintes áreas:

- Área 01 - Formação Regulamentar, ou seja, garantir que o Banco está compliant: Formação considerada no contexto jurídico-legal que vincula o Banco. Acomoda conhecimentos e “modus operandis” em conformidades com os instrumentos regulamentares em vigor.
- Área 02 - Formação Técnica, Funcional e Operativa Bancária: Formação cuja natureza respeita à área e/ou função a que o colaborador se encontra afecto. Acomoda mudanças de índole técnico-funcional ou operativo.
- Área 03 - Formação em Produtos e Serviços Bancários e Financeiros: Formação cuja natureza tem uma incidência de base comercial. Acomoda mudanças de carácter comercial, com consequências na performance comercial e nos resultados do negócio.

- Área 04 - Formação Comportamental: Formação considerada no âmbito do desenvolvimento das apelidadas "habilidades interpessoais". Acomoda mudanças de comportamento e atitudes.

ÁREAS DE FORMAÇÃO	TIPO FORMAÇÃO	DE	DESTINATÁRIOS	Nº HORAS ANUAIS
Área 01	Formação Regulamentar	Interna e Externa (pode incluir e-learning)	Colaboradores das áreas comerciais e áreas de controlo de gestão - compliance, Risco e Auditória	24 Horas*
Área 02	Formação Técnica, Funcional Operativa Bancária	e Interna e Externa	Colaboradores das áreas comerciais	5 Horas*
Área 03	Formação em Produtos e Serviços Bancários e Financeiros	Interna	Colaboradores das áreas comerciais e áreas de suporte à actividade comercial	24 Horas*
Área 04	Formação Comportamental	Interna e Externa	Todos os Colaboradores	8 Horas*

CAPÍTULO VII – APROVAÇÃO/ REVISÃO

A presente política é revista anualmente e sempre que existirem alterações significativas de princípios, processos, procedimentos ou regras a seguir, cabendo ao Conselho de Administração deliberar sobre as alterações a introduzir.

DOCUMENTO APROVADO EM CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO		
NOME	VERSÃO	DATA APROVAÇÃO
POLÍTICA DE FORMAÇÃO DO BANCO BIC, S.A.	02	23/11/2023
	03	19/12/2024