

POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

ÍNDICE

1. OBJETO	4
2. ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR	4
3. DEFINIÇÕES	5
4. ÂMBITO	6
5. PRINCÍPIOS GERAIS	6
6. RESPONSABILIDADE NA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	7
7. PROCEDIMENTOS PARA A SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO	8
7.1. Seleção e Avaliação	8
8. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO	9
8.1. Idoneidade	9
8.2. Qualificação profissional	10
8.3. Independência	12
8.4. Disponibilidade	13
9. AVALIAÇÃO DE ADEQUAÇÃO	13
9.1 Avaliação para nomeação de cargo	13
9.2 Acompanhamento da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização	16
10. TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	16
10.1. Identificação	16
10.2. Avaliação	17
11. DIVERSIDADE	17
12. PROCEDIMENTOS DE COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE	18
13. MEDIDAS CORRETIVAS	19
14. AÇÕES DE INICIAÇÃO E FORMAÇÃO	19
15. APROVAÇÃO	20
16. REVISÃO E VIGÊNCIA	20
17. DEVER DE DIVULGAÇÃO	21
ANEXO I - DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA À AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO	22

1. OBJETO

A presente Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais (doravante apenas “Política”) define os critérios e procedimentos a observar pela Norgarante – Sociedade de Garantia Mútua, S.A. (doravante apenas “Sociedade”) no processo de seleção e avaliação de adequação dos membros dos Órgãos De Administração E Fiscalização (doravante apenas “MOAF”) e dos Titulares De Funções Essenciais (doravante apenas “TFE”) Da Sociedade, tal como são definidos na legislação em vigor, assegurando que a Sociedade adota os mais elevados padrões nacionais e internacionais de governo das instituições financeira, definindo para o efeito, entre outros aspetos:

- a) O âmbito, os princípios gerais subjacentes ao processo de seleção e avaliação;
- b) Os responsáveis pela condução do processo de avaliação de adequação dos Órgãos De Administração E Fiscalização E Dos Titulares De Funções Essenciais;
- c) Os procedimentos de avaliação adotados;
- d) Os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos;
- e) As regras sobre prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses no processo de identificação, seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, em linha com o disposto na Política de prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses; e
- f) Os meios de formação profissional disponibilizados pela Sociedade com vista à aquisição e desenvolvimento de competências.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL E REGULAMENTAR

A presente Política é elaborada de acordo com a legislação e regulamentação aplicáveis, designadamente:

Diploma	Tema
Decreto-Lei n.º 298/92 de 31 de dezembro	Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras
Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020	Regulamenta os sistemas de governo e controlo interno e define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das entidades sujeitas
Orientações EBA/GL/2021/06 de 2 de julho	Relativas à avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares das funções essenciais
Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal ¹	Determina quais os elementos a apresentar pelas instituições com o pedido de autorização para o exercício de funções dos

¹A Instrução n.º 7/2021, que acolhe na ordem jurídica interna o Portal do Sistema de Gestão de Informação do BCE (Portal IMAS) e altera a declaração para cumprimento do dever de informação relativamente ao tratamento de dados pessoais, introduziu algumas alterações à Instrução 23/2018.

Diploma	Tema
	membros dos órgãos de administração e fiscalização, estabelecendo-se a forma de apresentação dos mesmos.
EBA/GL/2021/14 de 22 de novembro de 2021	Orientações sobre governo interno

3. DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política, entende-se por:

- **Adequação:** significa o grau em que se considera que um indivíduo dispõe de idoneidade bem como, de forma individual ou coletiva com outros indivíduos, de conhecimentos, competências e experiência adequados para o desempenho das suas funções. A adequação abrange também a honestidade, a integridade e a independência de espírito de cada indivíduo e ainda a sua capacidade de dedicar tempo suficiente ao desempenho das funções que lhe são atribuídas;
- **Conflitos de Interesses:** qualquer situação em que o colaborador ou membro de órgão social tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio ou para pessoa ou entidade na esfera do seu relacionamento pessoal;
- **Diversidade:** significa a situação em que as características dos membros do órgão de administração, nomeadamente a idade, o género, a origem geográfica e as habilitações e experiência profissional, são de tal forma diversificadas que permitem ao referido órgão de administração obter várias perspetivas sobre uma mesma questão;
- **Formação:** qualquer iniciativa ou programa destinados a melhorar as aptidões, os conhecimentos ou as competências dos membros do órgão de administração, numa base contínua ou *ad hoc*;
- **Órgão de Administração:** o Conselho de Administração, compreendendo os membros executivos da Comissão Executiva e membros não executivos;
- **Órgão de Fiscalização:** o Fiscal Único;
- **Titulares de Funções Essenciais:** pessoas singulares que não sejam Membros Dos Órgãos De Administração E Fiscalização e que exerçam funções que lhes confirmam uma influência significativa na gestão da Sociedade, nomeadamente os responsáveis pelas Funções de Conformidade, Auditoria Interna e Gestão de Riscos, bem como outras funções que como tal, venham a ser consideradas pelo Órgão De Administração ou definidas através de regulamentação do Banco de Portugal.

4. ÂMBITO

A presente Política é aplicável às seguintes pessoas que ocupem os seguintes cargos ou funções:

- a) Membros do Órgão de Administração;
- b) Membros do Órgão de Fiscalização;
- c) Titulares de Funções Essenciais nos termos do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020;
- d) Restantes membros designados como titulares de funções essenciais pelo Conselho de Administração;
- e) Titulares de outras funções que como tal venham a ser definidas como essenciais pelo Banco de Portugal.

5. PRINCÍPIOS GERAIS

A adequação dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização para as funções que lhe estão atribuídas é um fator determinante para a gestão sã e prudente das Sociedades Financeiras, contribuindo para o bom funcionamento do sistema financeiro e para a satisfação das expectativas legítimas dos clientes e todas as outras partes interessadas.

A adequação dos Titulares das Funções Essenciais é um fator importante para a gestão sã e prudente da Sociedade na medida em que as suas atividades têm uma influência significativa sobre a orientação da Sociedade, reforçando os mecanismos de governação interna existentes e contribuindo para reduzir os custos associados à ocorrência de falhas com impacto financeiro ou risco reputacional materialmente relevante.

A avaliação da adequação dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais tem como objetivo assegurar que estes cumprem os requisitos de adequação necessários (*“fit and proper”*), experiência profissional, independência e disponibilidade e deverá ter em consideração a natureza, dimensão e complexidade das atividades e responsabilidades associadas às tarefas a desenvolver na Sociedade. Assim, o processo de seleção e avaliação da adequação dos membros dos Órgãos De Administração E Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais obedece aos seguintes princípios:

- a) **Princípio da proporcionalidade**, considerando, nomeadamente a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade da instituição, bem como as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar;
- b) **Princípio de excelência**, assegurando que os cargos são ocupados pelas pessoas com as melhores características pessoais e profissionais, capazes de desempenhar o cargo em consonância com as melhores práticas e requisitos de uma gestão sã e prudente;
- c) **Princípios de pluralidade e comparabilidade dos candidatos**, considerando sempre mais do que um candidato para cada posição, para que sejam avaliados tanto em termos absolutos como em termos relativos;

- d) **Princípio da não discriminação de gênero**, garantindo que os candidatos não são alvo de discriminação devido ao gênero, etnia, religião, opinião ou qualquer situação de cariz pessoal ou social;
- e) **Princípio da promoção do equilíbrio e da diversidade de gênero**, visando promover o aumento do número de pessoas do gênero sub-representado nos órgãos de administração e fiscalização;
- f) **Princípio da diversidade de qualificações e competências**, refletindo um leque suficientemente amplo de conhecimentos, competências e experiência para compreender as atividades da Sociedade, incluindo os principais riscos.

6. RESPONSABILIDADE NA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

Compete à Sociedade, em primeira linha, tal como previsto nos artigos 30.º-A e 33.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”), a responsabilidade pela avaliação inicial dos novos membros, assim como a avaliação sucessiva, individual, verificando se os membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções. É por isso essencial que a composição global do Órgão de Administração reflita uma panóplia de experiências suficientemente ampla para compreender as atividades da Sociedade, nomeadamente os principais riscos a que se encontra exposta. A acrescer, todas as áreas de conhecimento exigidas para o exercício das atividades da Sociedade devem ser cobertas pelo órgão de administração coletivamente, devendo existir um número suficiente de membros com conhecimentos em cada área para que as decisões possam ser discutidas. Coletivamente, os membros do órgão de administração devem dispor das competências necessárias para apresentar as suas opiniões e influenciar o processo de tomada de decisão.

O processo de avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais é desencadeado pela Comissão Executiva, que recolherá todas as informações e demais elementos considerados relevantes, cabendo ao Conselho de Administração aprovar o seu resultado. Na avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais será exigido o preenchimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional e independência, de acordo com os critérios estabelecidos na presente Política, com as devidas adaptações.

7. PROCEDIMENTOS PARA A SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Os Órgãos de Administração e Fiscalização assumem as seguintes responsabilidades em matéria de seleção e avaliação dos seus membros:

- a) Assegurar a identificação e avaliação das respetivas necessidades ao nível da sua composição e organização;
- b) Elaborar uma descrição detalhada das responsabilidades e funções a desempenhar pelos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e das qualificações e experiências profissionais necessárias para o efeito, a independência e a disponibilidade necessária à execução da sua função, bem como avaliar o tempo a dedicar ao exercício da função;
- c) Manter uma lista atualizada de possíveis candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização;
- d) Identificar, avaliar e distribuir os diferentes pelouros pelos membros que detêm funções executivas;
- e) Elaborar uma política de sucessão de suporte à seleção e avaliação de potenciais sucessores dos MOAF, órgãos envolvidos e respetivo calendário, preparada com base numa possível alteração de circunstâncias, no disposto na presente Política, visando assegurar a continuidade dos processos de tomada de decisão e, na medida do possível, prevenir a substituição de um número alargado de membros em simultâneo, contemplando ainda planos de atuação e medidas transitórias relevantes para lidar com ausências ou saídas súbitas ou inesperadas.

7.1. Seleção e Avaliação

O Órgão de Fiscalização e os Membros Não Executivos do Órgão de Administração assumem, respetivamente, as seguintes responsabilidades em matéria de seleção e avaliação dos candidatos a Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais:

- a) Liderar o processo de seleção e avaliação da adequação, identificando e recomendando candidatos a ocupar tais cargos, avaliando a composição dos mesmos em termos de conhecimentos, competências, diversidade e experiência, elaborando uma descrição das funções e qualificações para os cargos em questão e avaliando o tempo a dedicar ao exercício da função;
- b) Assegurar a diversidade de qualificações, experiências e competências profissionais, bem como de idade e género dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais, promovendo o aumento do número de pessoas do género sub-representado.

- c) Monitorizar continuamente a adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, de modo a identificar, à luz de qualquer novo facto relevante, as situações em que se afigure necessária uma reavaliação da sua adequação;
- d) Sempre que, ocorrerem circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos, proceder à reavaliação da adequação da estrutura, dimensão, composição e desempenho e das competências dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, individualmente e dos órgãos no seu conjunto, comunicando-lhes o resultado e garantindo a conformidade com os requisitos de adequação descritos no capítulo “8 – Requisitos de Adequação”, relativos à idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade;
- e) Assegurar a revisão periódica, no mínimo anualmente, da presente política.

8. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO

A avaliação da adequação dos candidatos a Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização deve ser efetuada com base nos critérios de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade apresentados de seguida.

8.1. Idoneidade

Na avaliação da idoneidade, a Sociedade deve considerar as competências do candidato para gestão de negócios, profissionais ou pessoais, ou para exercer 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 informação tanto quanto possível completa sobre as funções passadas do interessado como profissional, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas. Considera-se que um membro do órgão de administração e fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos que sugiram o contrário nem razões para dúvidas fundadas sobre a mesma.

Na apreciação da idoneidade a que se refere o presente capítulo, deve ter-se em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:

- a) Indícios de que o Membro do Órgão de Administração ou de Fiscalização não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;

- b) 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, a nível nacional ou internacional;
- c) As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
- d) 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, a nível nacional ou internacional;
- e) 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, salvo se por razões alheias ao próprio, devidamente justificadas;
- f) Resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pela pessoa em causa ou em que esta seja ou tenha sido 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;
- g) Insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação;
- h) 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;
- i) Envolvimento em processos de natureza criminal seja contra o próprio ou contra a instituição na qual exerceu funções de gerente, diretor ou membro dos órgãos de administração ou fiscalização;
- j) Infrações relacionadas com regras disciplinares ou conduta profissional;
- k) Exclusão de pessoas que envolvam ou tenham sido envolvidos em processos de litigância, atuais ou no passado, com a Sociedade ou com os seus acionistas;
- l) Qualquer outra evidência ou alegação séria baseados em informações relevantes, credíveis e fiáveis que sugiram que determinada pessoa atua de forma não consentânea com os mais elevados padrões de conduta.

8.2. Qualificação profissional

Os Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização devem demonstrar que possuem as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas através de habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão da Sociedade, bem como com os riscos associados à atividade por este

desenvolvida. Para tal, o candidato deve demonstrar competências interdisciplinares de comunicação, organização e liderança.

A formação e a experiência prévias devem possuir relevância suficiente para permitir aos titulares daqueles cargos compreender o funcionamento do modelo de negócio e gestão da Sociedade e sua atividade, avaliar os riscos a que a mesma se encontra exposta e analisar criticamente as decisões tomadas.

No que se refere à formação, deve ser dada especial atenção ao nível e perfil dos cursos académicos e à sua relação com serviços financeiros ou outros domínios pertinentes. Para estes efeitos, e de um modo geral, os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira e dos métodos quantitativos consideram-se relacionados com os serviços financeiros.

Os membros do órgão de administração que exerçam funções executivas devem ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão durante um período suficientemente longo. Também é relevante analisar a acumulação de experiência uma vez que a natureza e complexidade das tarefas desempenhadas e a dimensão da instituição em questão influenciam os conhecimentos adquiridos pelo candidato. Embora possam ser considerados na avaliação, os cargos a curto prazo ou temporários não são geralmente suficientes para pressupor uma experiência suficiente para a condução do cargo.

Os membros do Órgão de Fiscalização, nomeadamente o Fiscal Único, e os membros do Conselho de Administração que não exerçam funções executivas devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam efetuar uma avaliação crítica e desafiar de forma construtiva as decisões tomadas pelo Conselho de Administração e fiscalizar eficazmente a função deste. A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, administrativos ou outros e através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras entidades jurídicas.

Assim, na avaliação da experiência de um membro do Conselho de Administração ou do Órgão De Fiscalização, nomeadamente o Fiscal Único, merecerá especial atenção, designadamente, a experiência teórica e prática em matéria de:

- a) Banca e mercados financeiros;
- b) Regimes e requisitos regulamentares, incluindo no que respeita a prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, aplicável a instituições de crédito/sociedades financeiras;
- c) Planeamento estratégico, compreensão do plano de negócios de uma instituição financeira e da sua realização;
- d) Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição financeira, incluindo os riscos ambientais, de governação e sociais e fatores de risco);
- e) Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e da estrutura de governação e fiscalização;
- f) Interpretação da informação financeira de uma instituição financeira, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas;
- g) Auditoria e Contabilidade.

Os Órgãos de Administração e Fiscalização devem dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados.

Para a avaliação da qualificação profissional de um membro para o Conselho de Administração ou titular de funções essenciais, deverá considerar-se:

- a) Se exerceu os cargos anteriores por um período suficientemente longo ou, no caso de serem cargos temporários, se no seu conjunto são suficientes para presumir uma experiência profissional relevante;
- b) Dimensão da instituição e a natureza e complexidade das atividades desempenhadas;
- c) Nível de conhecimentos adquirido no exercício das funções anteriores;
- d) Responsabilidades atribuídas em funções anteriores, considerando o ponto b);
- e) Compreensão da exposição das instituições de crédito aos diferentes riscos.

Para a avaliação da qualificação profissional do Fiscal Único deverá considerar-se:

- a) Compreensão do funcionamento da instituição e dos riscos a que esta se encontra exposta;
- b) Os conhecimentos para proceder à fiscalização e para analisar as decisões de forma crítica.

Adicionalmente, deve ser particularmente valorizada, no processo de avaliação, a demonstração pelo avaliado de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos às empresas públicas, designadamente, de diligência, neutralidade, lealdade, discricção e respeito consciencioso dos interesses que lhe são confiados, bem como a sua cultura de risco e a sua capacidade para exercer um juízo crítico ponderado, construtivo e independente.

8.3. 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 o exercício das suas funções com isenção.

Na avaliação devem ser tomadas em consideração todas as situações suscetíveis de afetar a independência, nomeadamente, eventuais conflitos de interesses, tais como:

- a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido na Sociedade ou noutra entidade;
- b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização da Sociedade, ou em entidades que com este estejam em relação de domínio ou de grupo ou de especial influência económica ou societária;
- c) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada na Sociedade, ou em entidade que com este estejam em relação de domínio ou de grupo ou de especial influência económica ou societária.

Qualquer conflito de interesses real ou potencial ao nível dos Órgãos de Administração e Fiscalização deve ser adequadamente comunicado, discutido, documentado, decidido e devidamente gerido pelo Órgão de Administração (com a tomada das necessárias medidas de mitigação). Os membros do Órgão de Administração que tenham um conflito de interesses numa determinada matéria devem abster-se de votar em questões com esta relacionadas.

8.4. Disponibilidade

Na avaliação da disponibilidade dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, devem ser tidas em conta as exigências particulares do cargo e a natureza, escala e complexidade da atividade da Sociedade bem como as limitações que impendem sobre os respetivos membros do órgão de administração em matéria de exclusividade bem como de incompatibilidades e impedimentos.

Previamente à designação dos membros para os referidos órgãos, a Sociedade procede à análise dos cargos e/ou funções exercidas pelo candidato, cuja cumulação seja pretendida, com vista a determinar se a cumulação de cargos tem enquadramento legal e /ou não é suscetível de prejudicar a disponibilidade a dedicar à Sociedade, atendendo, em particular a natureza executiva ou não do cargo e o número de horas afetas a todas e cada uma das entidades onde o candidato pretende exercer funções.

No decurso do exercício dos respetivos mandatos a Sociedade pronuncia-se relativamente ao exercício, por parte dos membros dos Órgãos de Administração ou Fiscalização, de funções de administração ou fiscalização noutras entidades, avaliando se a acumulação encontra cabimento legal e é suscetível de prejudicar o exercício das funções que o interessado já desempenhe, nomeadamente por de tal facto resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

Sem prejuízo das regras legais sobre a matéria de acumulação de cargos, o exercício de funções de administração ou fiscalização em outras entidades não poderá ser suscetível de prejudicar o exercício de funções na Sociedade, nomeadamente por existirem riscos de conflitos de interesses ou por de tal circunstância resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

9. AVALIAÇÃO DE ADEQUAÇÃO

Os Membros Dos Órgãos De Administração E Fiscalização e os Titulares de Funções Essenciais, com as devidas adaptações, são alvo de um processo de avaliação de adequação que considera, pelo menos, os requisitos descritos no capítulo anterior.

9.1 Avaliação para nomeação de cargo

De acordo com o estabelecido no RGICSF, a adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais para o exercício das respetivas funções, está sujeita a

avaliação prévia ao exercício do cargo e ao longo de todo o seu mandato. O processo de avaliação de adequação deve ainda ter em consideração as regras e orientações dispostas na Política de Sucessão dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade.

A adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, consiste na capacidade para assegurarem, em permanência, uma gestão sã e prudente da Sociedade, tendo por base o cumprimento de requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade.

O candidato a Membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização ou Titular de Funções Essenciais deve demonstrar elevados princípios éticos, valores e comportamentos de acordo com o exigido às Instituições de Crédito ou Sociedades Financeiras, assim como sentido crítico no exercício das suas funções e capacidade de atuar de forma construtiva e independente.

A avaliação individual de cada um dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares De Funções Essenciais, com as devidas adaptações, deve ser acompanhada de uma apreciação coletiva do órgão respetivo, tendo como objetivo verificar se o próprio órgão, considerando a sua composição, reúne qualificação profissional e disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação. Caso se verifiquem fragilidades na composição dos órgãos de administração e fiscalização no seu conjunto, não deve tal circunstância colocar em causa a aptidão de um membro em particular.

A avaliação da adequação dos membros candidatos aptos para integrar o Conselho de Administração e o Órgão De Fiscalização deve caber, em primeira linha, respetivamente ao Órgão De Fiscalização E Aos Membros Não Executivos do Conselho de Administração, respetivamente.

Para efeitos de avaliação dos requisitos de adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, com as devidas adaptações, bem como para apreciação coletiva dos órgãos colegiais, devem ser tidas em atenção as seguintes considerações:

- a) Corresponsabilizar-se, juntamente com o candidato, pela totalidade da informação recolhida para a análise de adequação dos candidatos a membros;
- b) Formular apreciações sobre candidatos a Membros Dos Órgãos De Administração Ou Fiscalização, avaliando o respetivo perfil em termos de idoneidade, qualificações, conhecimentos, disponibilidade e experiência profissional;
- c) Promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício de funções nos órgãos de administração e fiscalização;
- d) Assegurar a inclusão de uma confirmação adequada da informação prestada pelos candidatos a Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais;
- e) Os objetivos fixados para a representação de homens e mulheres e conceber uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado nos Órgãos De Administração E Fiscalização;
- f) Remeter ao Banco de Portugal um relatório com os resultados de qualquer avaliação ou reavaliação da adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais, da Sociedade.

A verificação dos pressupostos de seleção das pessoas propostas para os Órgãos de Administração ou de Fiscalização e Titulares De Funções Essenciais da Sociedade poderá ser solicitada por qualquer acionista, Membro do Órgão Estatutário ou Titular De Funções Essenciais na Sociedade ou pelos próprios nomeados.

O nível e a natureza, da experiência, exigidos a um Membro do Órgão de Administração e Fiscalização e Titulares De Funções Essenciais podem diferir, consoante as funções fiscalização exercer, na Sociedade.

A avaliação da adequação deve ter em conta as características individuais dos Membros dos Órgãos que sejam colegiais, assim como a salvaguarda de condições subjacentes ao funcionamento destes Órgãos enquanto entidades colegiais, designadamente a disponibilidade do conjunto dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e a promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nestes órgãos.

As pessoas a designar para os Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais, com as devidas adaptações, devem apresentar à Sociedade, previamente à sua designação, uma declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação e o curriculum vitae detalhado, entregando toda a documentação indicada no “Anexo I - Documentação necessária à avaliação da adequação”, da seguinte forma:

- a) Quando o cargo deva ser preenchido por eleição, a declaração é apresentada primeiramente ao Órgão de Fiscalização ou ao Conselho de Administração para emissão de parecer, sendo posteriormente enviada ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Sociedade, 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;
- b) Nos demais casos, a declaração é apresentada ao Conselho de Administração.

As pessoas designadas devem comunicar quaisquer factos supervenientes à designação ou à autorização que alterem o conteúdo da declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação.

Concluindo-se que as pessoas avaliadas não reúnem os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, estas não podem ser designadas ou, tratando-se de uma reavaliação motivada por factos supervenientes, devem ser adotadas as medidas necessárias com vista à sanção da falta de requisitos detetada, à suspensão de funções ou à destituição das pessoas em causa, previstas na política de sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, bem como deve ser consultada a lista atualizada de pessoas elegíveis a membros dos órgãos efetivos. Em qualquer dos casos, se essas pessoas forem autorizadas pelo Banco de Portugal, este deve ser informado da avaliação ou reavaliação mencionadas.

Para efeitos do disposto acima, as medidas a tomar pela Sociedade deverão ter em conta a situação específica e eventuais limitações do membro em questão. As medidas adequadas poderão incluir, entre outras, ajustamentos de responsabilidades entre os Membros do Órgão de Administração e Fiscalização e Titulares De Funções Essenciais, com as devidas adaptações, substituição de determinadas pessoas e formação, quer individual quer do órgão de administração e fiscalização no seu todo, para garantir que a qualificação e a experiência coletivas do Órgão De Administração E Fiscalização e Titulares De Funções Essenciais, com as devidas adaptações, sejam suficientes.

A falta definitiva de um Administrador deve ser declarada pelo Conselho de Administração. Faltando definitivamente um Administrador, deve proceder-se à sua substituição, tendo em consideração as disposições previstas no artigo 393.º do Código das Sociedades Comerciais:

- a) Pela chamada de suplentes efetuada pelo Presidente do Conselho de Administração, conforme a ordem por que figurem na lista submetida à Assembleia Geral dos acionistas;
- b) Não havendo suplentes, por cooptação, salvo se os administradores em exercício não forem em número suficiente para o Conselho poder funcionar;
- c) Não tendo havido cooptação dentro de 60 (sessenta) dias a contar da falta, o órgão de fiscalização designa o substituto;
- d) Por eleição de novo administrador.

9.2 Acompanhamento da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização

A Sociedade reavalia a adequação das pessoas designadas para os órgãos de administração e fiscalização sempre que, ao longo do respetivo mandato, ocorrerem circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos.

Os resultados de qualquer avaliação ou reavaliação realizada pela Sociedade devem constar de um relatório que de avaliação individual e coletiva, nos termos no artigo 30.º-A do RGICSF. No caso da avaliação de pessoas para cargos eletivos, deve ser colocado à disposição da Assembleia Geral no âmbito das respetivas informações preparatórias.

O relatório de avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve acompanhar o requerimento de autorização dirigido ao Banco de Portugal ou, tratando-se de reavaliação, ser-lhe facultado logo que concluído.

10. TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

Aos candidatos a titulares de funções essenciais aplicam-se os requisitos e procedimentos apresentados nos capítulos anteriores para os Órgãos De Administração E Fiscalização, bem como a cláusula 14.º da presente Política, com as devidas adequações.

10.1. Identificação

O Conselho de Administração da Sociedade deve identificar os cargos cujos titulares, não pertencendo aos Órgãos De Administração Ou Fiscalização, exerçam funções que lhes confirmem influência significativa na gestão da Sociedade.

10.2. Avaliação

A adequação para o exercício das respetivas funções, dos Titulares De Funções Essenciais da Sociedade está sujeita a avaliação e reavaliação ao longo do tempo, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto nos capítulos anteriores.

Cabe ao Conselho de Administração ou à Comissão Executiva, se for o caso de competências delegadas, previamente à seleção dos colaboradores que exercerão essas funções, promover o respetivo processo de avaliação, ou a sua reavaliação, através da verificação do preenchimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade dos titulares de funções essenciais, com exceção do responsável pela Função de Auditoria Interna que será avaliado e reavaliado pelo Órgão De Fiscalização.

Os resultados dessas avaliações e reavaliações deverão constar do relatório a que se refere no capítulo 9.1 da presente Política, que deverá ser facultado ao Banco de Portugal quando solicitado.

A Sociedade reavalia a adequação dos Titulares De Funções Essenciais pelo menos anualmente.

11. DIVERSIDADE

Os membros não executivos do Conselho de Administração e órgão de fiscalização ou o comité de nomeações, caso constituído, têm as seguintes competências:

- a) Assegurar que os órgãos de administração e fiscalização da Sociedade são suficientemente diversificados em termos de idade, género, origem geográfica, habilitações, conhecimentos e antecedentes profissionais, por forma a apresentar uma diversidade de opiniões e experiências;
- b) Certificar o equilíbrio entre homens e mulheres de modo a assegurar uma adequada representação da população;

Garantir que a composição global do órgão de administração reflete uma panóplia de experiências suficientemente ampla para compreender as atividades da Sociedade, nomeadamente os principais riscos.

Assim, a avaliação da adequação deve ter em conta as características individuais dos membros dos órgãos que sejam colegiais, assim como a salvaguarda de condições subjacentes ao funcionamento destes órgãos enquanto entidades colegiais, designadamente a disponibilidade do conjunto dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e a promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nestes órgãos. O processo de identificação e seleção de candidatos a integrar o Conselho de Administração, designadamente em termos de diversidade de género das pessoas designadas tanto para o Conselho de Administração, quer para administradores com funções executivas quer para funções não executivas, deve assegurar o cumprimento da legislação aplicável e, designadamente, promover cada vez mais a representatividade do género sub-representado, com o contributo das instituições representadas nos Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade, conforme disposto no número 6 do

artigo 30.º do RGICSF, sendo que o limiar deve ser cumprido relativamente às renovações e substituições de mandato dos administradores executivos e não executivo.

12. PROCEDIMENTOS DE COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE

A Sociedade dispõe de procedimentos de prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses resultantes quer do Código de Conduta, quer da Política de prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesse dos colaboradores e órgãos sociais e dos regulamentos dos órgãos colegiais, quer da aplicação dos artigos 85.º e 86.º do RGICSF e dos artigos 397.º e 410.º do Código das Sociedades Comerciais, que devem ser observados pelos membros dos órgãos de administração ou fiscalização e que acrescem aos previstos nesta Política.

A Sociedade pronuncia-se relativamente ao exercício, por parte dos membros ou candidatos a membros dos órgãos de administração ou fiscalização, de funções de administração ou fiscalização noutras entidades, avaliando se a acumulação é suscetível de prejudicar o exercício das funções que o interessado já desempenhe ou venha a desempenhar na Sociedade, nomeadamente por existirem riscos graves de conflitos de interesses.

Os membros do órgão de fiscalização e os membros do órgão de administração devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesse, designadamente, interesses privados ou pessoais que possam influenciar o desempenho objetivo e imparcial das suas funções. Os interesses privados ou pessoais podem advir de qualquer potencial vantagem, direta ou indireta, para o próprio, seus familiares ou terceiros consigo relacionados, incluindo empresa em que tenha interesses ou desempenhe cargos ou entes coletivos direta ou indiretamente dominados por qualquer pessoa ou entidade das categorias anteriormente referidas.

Sem prejuízo das normas legais e regulamentares, sempre que um membro do órgão de fiscalização ou de administração, no exercício das suas funções, seja chamado a participar em processo ou decisão de questão em que se verifique um conflito de interesses, nos termos descritos nos pontos anteriores, deve informar os restantes membros do órgão que integra, ou no caso de titulares de funções essenciais, o órgão de administração a quem reporta, descrevendo a natureza e extensão dos interesses em causa, e abster-se de participar na discussão e/ou votação de quaisquer assuntos ou propostas relativos ao mesmo.

O exercício de funções docentes ou de atividades científicas ou de outra natureza, em conformidade com as normas legais aplicáveis, pelos membros do órgão de fiscalização e os membros do órgão de administração da instituição não deverá afetar ou interferir com as suas respetivas obrigações ou gerar conflitos de interesses, devendo, no entanto, tal exercício ser comunicado à Conformidade e aos Recursos Humanos.

Em caso de dúvidas quanto à existência de conflitos de interesses ou incompatibilidades entre as funções desempenhadas na instituição e outras atividades, os membros do órgão de fiscalização e os membros do órgão de administração devem comunicar e solicitar parecer prévio à Conformidade.

13. MEDIDAS CORRETIVAS

Se a avaliação ou reavaliação efetuada pela Sociedade concluir que uma pessoa não é adequada para ser nomeada Membro Do Órgão De Administração Fiscalização Ou Titular De Funções Essenciais, essa pessoa não deve ser nomeada ou, caso já o tenha sido, a Sociedade deverá substituí-la.

As medidas corretivas adequadas incluem, entre outras: o ajuste das responsabilidades entre Membros Do Órgão De Administração E Fiscalização, a substituição de certos membros, o recrutamento de membros adicionais, a eventual aplicação de medidas de mitigação de conflitos de interesses, a formação individual e a formação em termos coletivos, com vista a garantir a adequação coletiva e individual do órgão de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais.

14. AÇÕES DE INICIAÇÃO E FORMAÇÃO

A Sociedade deve providenciar ações de iniciação (*Induction Plan*), no mais curto espaço de tempo, destinadas aos Membros do Órgão de Administração e Fiscalização e aos Titulares de Funções Essenciais, por forma a promover a sua compreensão das leis, regulamentos e normas administrativas aplicáveis, da estrutura, modelo de negócio, perfil de risco e mecanismos de governo da Sociedade, bem como do papel dos membros em cada um desses aspetos.

A Sociedade deve ainda providenciar programas gerais de formação ou, quando pertinente, programas específicos adaptados a cada caso. A formação também deve sensibilizar os membros para as vantagens da diversidade no Órgão de Administração e na Sociedade. A Sociedade deve atribuir recursos suficientes às ações de iniciação e formação dos membros do Órgão de Administração e Fiscalização, individual e coletivamente.

Todos os membros recém-nomeados do Órgão de Administração e Fiscalização devem receber informações fundamentais no prazo máximo de 1 (um) mês após assumirem o cargo, e as ações de iniciação devem ficar concluídas no prazo de 6 (seis) meses.

A Sociedade deve disponibilizar, suportando os respetivos custos, aos membros do Conselho de Administração, ao Órgão de Fiscalização e aos Titulares de Funções Essenciais o acesso a formação externa ou interna, presencial ou não, que se venha a identificar como adequada e relevante para o exercício das funções a desempenhar.

Nos casos em que um membro nomeado do Órgão De Administração E Fiscalização deva satisfazer um determinado aspeto dos requisitos de conhecimentos e competências, as ações de iniciação e formação desse membro devem preencher a lacuna identificada num período de tempo razoável, se possível antes da assunção do cargo ou, em alternativa, o mais rapidamente possível após essa data. Em todo o caso, o membro deve satisfazer todos os requisitos de conhecimentos e competências enunciados no capítulo 8 da presente Política no prazo máximo de um ano após a assunção do cargo. Se pertinente, a Sociedade deve estabelecer um calendário para a realização das ações necessárias e informar as autoridades competentes. Os membros do órgão de administração e fiscalização devem preservar e aprofundar os conhecimentos e competências necessários ao cumprimento das suas responsabilidades.

A Sociedade deve dispor de um plano anual de formação que inclui ações de formação especialmente vocacionadas para os membros dos órgãos de administração e fiscalização e para os titulares de funções essenciais, focadas no reforço de competências relacionadas com temas de natureza obrigatória (relativas, nomeadamente, ao risco operacional, à prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo e em matéria de conduta e cultura organizacional), bem como outras que se considerem adequadas e relevantes para o exercício das respetivas funções.

15. APROVAÇÃO

No que respeita à Política, os membros não executivos do Órgão de Administração, são informados das alterações legislativas ou outras que devam ser consideradas na revalidação presente Política, por parte da Função de Conformidade, para que os mesmos possam promover a sua revisão. Não obstante, a Função de Conformidade pode contribuir com recomendações durante o processo de elaboração e revisão da Política, nomeadamente no que respeita ao cumprimento da regulamentação em vigor.

A Política é aprovada pela Assembleia Geral, mediante parecer prévio do Órgão de Fiscalização e dos membros não executivos do Órgão de Administração. A política, conjuntamente com os referidos pareceres, é enviada, mediante proposta da Função de Conformidade, ao Conselho de Administração para tomada de conhecimento, e posterior envio, por parte do mesmo, para deliberação em Assembleia Geral.

Deve, ainda, ser conservada toda a documentação relativa à adoção da Política, bem como a quaisquer alterações de que seja objeto.

16. REVISÃO E VIGÊNCIA

A presente Política deverá ser revista anualmente pelos Membros Não Executivos do Órgão de Administração, particularmente sempre que se verificarem alterações ou atualizações da regulamentação em vigor.

Esta vigorará por tempo indeterminado podendo ser revista e/ou integralmente substituída a qualquer momento, pelos acionistas da Sociedade reunidos em Assembleia Geral.

A presente Política não poderá ser revogada sem que se preveja a sua substituição por outro documento de teor semelhante enquanto permanecer em vigor o artigo 30.º-A do RGICSF ou outra norma similar.

Os membros não executivos do Conselho de Administração e o comité de nomeações, se existente, devem monitorizar a eficácia da Política e rever a sua conceção e aplicação. Se pertinente, o Órgão De Administração deve alterar a Política, de modo a ter em conta as recomendações efetuadas pelo comité de nomeações, se existente, e pela Função de Conformidade.

17. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A presente Política deve ser divulgada a todos os colaboradores da Sociedade.

Sem prejuízo do disposto, deve ser também divulgada no sítio da *internet* da Sociedade, de forma clara, transparente e acessível, ficando acessível para consulta por qualquer pessoa.

ANEXO I - DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA À AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

Documentos relativos a cada um dos membros candidatos aos órgãos de administração e fiscalização, para avaliar a sua adequação:

- a) Um questionário individual, devidamente preenchido, conforme modelo do Anexo I da Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal, assinado pelo candidato e pelo órgão responsável pela avaliação;
- b) Fotocópia simples do documento de identificação, que contenha visível a assinatura e o número de identificação civil da pessoa (cartão de cidadão, bilhete de identidade, passaporte ou documento equivalente), com vista a evitar uma eventual necessidade de identificação presencial junto do Banco de Portugal;
- c) Certificado de registo criminal válido e atualizado, emitido pela autoridade competente do país da nacionalidade ou pela autoridade competente do país de residência habitual, se diverso do primeiro;
- d) Caso exerçam funções em instituição sujeita à supervisão do Banco de Portugal que vão acumular com as funções na Sociedade, será necessária cópia da ata da reunião do órgão de administração da outra instituição comprovando que esse órgão tomou conhecimento da acumulação de cargos;
- e) *Curriculum vitae* atualizado;
- f) Mapa da central de responsabilidades de crédito com um mínimo de 3 (três) meses de antiguidade;
- g) Relativamente a cada um dos candidatos, para efeitos de conhecimento das suas partes relacionadas, identificação de:
 - Sociedades ou outros entes coletivos direta ou indiretamente dominados pelos candidatos ou em estes sejam direta ou indiretamente interessados;
 - Seus cônjuges ou pessoas com quem vivam em união de facto, parentes ou afins em 1.º grau;
 - Qualquer sociedade direta ou indiretamente dominada, ou em que sejam diretas ou indiretamente interessados, os seus cônjuges, parentes ou afins em 1.º grau.