



EST. 1833

BANCO CARREGOSA

Título: Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais	Número: 1.02
Proprietário: Assembleia Geral	Versão: 5.0 – 2020-06-30
Contribuidores: Comissão de Avaliação e Remunerações, Conselho de Administração	Data de Emissão: 2015-05-25
Âmbito de Distribuição Pública	Entrada em vigor: 2020-07-01

Índice

o) VERSÕES.....	2
2. OBJETO	3
3. FONTES LEGISLATIVAS E DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	3
3. DEFINIÇÕES, ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS	3
4. POLÍTICA INTERNA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	4
ARTIGO 1.º - PRINCÍPIOS GERAIS	4
ARTIGO 2.º - ÂMBITO SUBJETIVO.....	4
ARTIGO 3.º - COMPETÊNCIAS	5
ARTIGO 4.º - PROCESSOS DE CANDIDATURA E SELEÇÃO	5
ARTIGO 5.º - POLÍTICA DE AVALIAÇÃO – PRINCÍPIO GERAL.....	6
ARTIGO 6.º - REQUISITOS DE IDONEIDADE	6
ARTIGO 7.º - REQUISITOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	6
ARTIGO 8.º - REQUISITOS DE INDEPENDÊNCIA	7
ARTIGO 9.º - REQUISITOS DE DISPONIBILIDADE	7
ARTIGO 10.º - REAVALIAÇÃO DOS MOAF.....	8
ARTIGO 11.º - REAVALIAÇÃO PERIÓDICA DE TFE.....	8
ARTIGO 12.º - AVALIAÇÃO DE CIRCUNSTÂNCIAS SUPERVENIENTES	8
5. DOCUMENTOS ASSOCIADOS	9

o) Versões

Versão	Data	Descrição
1.0	2015-05-27	Criação do documento
2.0	2017-05-30	Atualização do documento <ul style="list-style-type: none"> • Integração do documento na nova estrutura documental do Banco e clarificação do processo de seleção.
3.0	2018-05-30	Atualização do documento <ul style="list-style-type: none"> • Retirada das referências ao ROC, por ser matéria tratada no "Regulamento de Seleção do ROC/SROC e de Contratação de Serviços distintos de Auditoria". • Inclusão de requisito mínimo de diversidade de género relativamente aos MOAF.

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

		<ul style="list-style-type: none"> Alteração da competência de seleção dos TFE, quando desempenhem atividades no âmbito de funções de controlo interno.
4.0	2019-05-31	<ul style="list-style-type: none"> Definição de critérios para a determinação dos TFE e do processo da sua reavaliação de adequação.
5.0	2020-06-30	<ul style="list-style-type: none"> Alteração dos requisitos de qualificação e disponibilidade; Revisão dos procedimentos em caso de inadequação coletiva; Modificação da periodicidade de reavaliação dos MOAF.

2. Objeto

A presente política visa estabelecer os procedimentos de seleção e de avaliação da adequação dos membros dos órgãos de Administração e Fiscalização e dos titulares de funções essenciais do Banco Carregosa. Na avaliação da adequação, são tidas em conta a idoneidade, a qualificação profissional, a independência e a disponibilidade das pessoas visadas.

3. Fontes legislativas e Documentos de Referência

- O Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro e alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro (RGICSF);
- As Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) GL/2017/11, de 21 de março de 2018, sobre governo interno, e EBA/GL/2017/12, de 21 de março de 2018, sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais.

3. Definições, Abreviaturas e Acrónimos

No âmbito da presente política, deve entender-se por:

- Banco, Banco Carregosa, Empresa ou Sociedade – o Banco L. J. Carregosa S.A.;
- Colaboradores – quaisquer pessoas com vínculos de subordinação ao Banco, independentemente da função hierárquica ou da natureza e duração do vínculo, abrangendo, nos termos das disposições legais, regulamentares ou contratuais aplicáveis, os mandatários, comissários e outros prestadores de serviços em regime de *outsourcing* a título permanente ou ocasional;
- CRAV – Comissão de Remunerações e Avaliação, encarregue pela Assembleia Geral de proceder à avaliação dos MOAF e de apoiar e aconselhar o Conselho de Administração no processo de seleção dos TFE, sendo ainda responsável pela definição e avaliação da Política de Remuneração nos termos legais e regulamentares;
- Membro executivo – qualquer membro da Comissão Executiva do Banco;
- MOAF – qualquer membro efetivo ou suplente do Órgão de Administração ou do Órgão de Fiscalização do Banco;
- Órgão de Administração – o Conselho de Administração do Banco;
- Órgão de Fiscalização – o Conselho Fiscal do Banco;
- Política: a Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais;
- TFE – Titulares de Funções Essenciais, definidos nos termos Artigo 2º.

Quando impresso, este documento constitui cópia não controlada

4. Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

Artigo 1.º - Princípios gerais

1. Esta Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais do Banco Carregosa é aprovada pela Assembleia Geral.
2. O Banco deve dispor, a todo o tempo, de um conjunto de Colaboradores e Órgãos que, pelas suas aptidões, qualificações, experiência profissional, idoneidade e disponibilidade, seja adequado ao exercício das respetivas funções.
3. Não pode existir qualquer forma de discriminação em função do género no acesso a MOAF e na contratação ou promoção de TFE.
4. Deverá procurar-se que os órgãos de administração e de fiscalização incluam, a cada momento, elementos de ambos os géneros.
5. O Banco Carregosa disponibiliza aos MOAF e aos TFE acesso a meios de desenvolvimento das suas competências profissionais, nomeadamente, através de formação adequada ao correto exercício das suas funções.
6. O Banco assegura os meios para a plena compreensão e o cumprimento dos regulamentos internos do Banco, nomeadamente o Código de Conduta e as regras de prevenção de conflitos de interesses, por parte dos MOAF e dos TFE.

Artigo 2.º - Âmbito subjetivo

1. A idoneidade, a qualificação profissional, a independência e a disponibilidade devem ser aferidas tanto em relação aos MOAF como aos TFE.
2. Consideram-se TFE os Colaboradores que desempenhem as seguintes funções:
 - a) Diretor Central;
 - b) Diretor Financeiro;
 - c) Responsável da função de auditoria interna;
 - d) Responsável da função de compliance;
 - e) Responsável da função de gestão de risco;
 - f) Responsável pelo cumprimento normativo em matéria de prevenção de branqueamento e financiamento do terrorismo.
3. Considera-se ainda TFE qualquer Colaborador que, cumulativamente, aufera remuneração total que exceda a soma da média da remuneração total dos Colaboradores não MOAF com duas vezes o seu desvio-padrão e, no desempenho corrente da sua atividade:
 - a) Pratica atos materiais ou jurídicos que vinculem o Banco;
 - b) Emite ordens, instruções ou outro tipo de indicações aos funcionários e Colaboradores do Banco;
 - c) Emite opiniões vinculativas com eficácia interna para um conjunto generalizado de destinatários;
 - d) Toma decisões estratégicas;
 - e) Toma decisões relativas à organização interna;

- f) São-lhe delegados, de forma continuada, poderes específicos de gestão ou de direção do Banco.
4. Todos os Colaboradores que cumpram o mínimo remuneratório expresso no número anterior, são objeto de um dossier de avaliação do estatuto de TFE, a elaborar pela CE.

Artigo 3.º - Competências

1. A avaliação da adequação dos MOAF é responsabilidade da Comissão de Remunerações e Avaliação (CRAV).
2. A avaliação da adequação dos TFE é da responsabilidade do Conselho de Administração, que delega na Comissão Executiva essa responsabilidade relativamente aos Colaboradores que dela dependem.
3. Relativamente aos TFE que desempenhem funções de controlo interno, a responsabilidade de avaliação da adequação não pode ser delegada pelo Conselho de Administração na sua Comissão Executiva.
4. Nos casos referidos no número anterior, deverá ser ouvido o Conselho Fiscal.

Artigo 4.º - Processos de candidatura e seleção

1. Os MOAF são eleitos pelos acionistas do Banco, reunidos em Assembleia Geral de acionistas.
2. Os Membros do Conselho de Administração podem, nos casos especiais previstos no artigo 393º do Código das Sociedades Comerciais, ser designados por cooptação, devendo essa decisão ser ratificada na Assembleia Geral seguinte.
3. A nomeação dos TFE é da competência do Conselho de Administração ou da Comissão Executiva, relativamente aos Colaboradores que dela dependam.
4. As pessoas referidas nos números 1 e 2 e no número 3 remetem, respetivamente, à CRAV e, consoante o caso, ao Conselho de Administração ou à Comissão Executiva, as seguintes informações:
 - a) Dados pessoais e *curriculum vitae*, contendo, pelo menos, as referências aos elementos exigidos pela legislação e regulamentação em vigor;
 - b) Declaração de disponibilidade para o exercício das funções ou para a assunção de cargos em órgãos sociais, assinada pelo candidato ou proponente; devendo, no caso do exercício de funções essenciais previstas nas alíneas c) a f) do n.º 2 do artigo 2.º, ser incluída menção ao regime de exclusividade, nos termos do artigo 9.º n.º 3.
 - c) Certificado de registo criminal;
 - d) Eventuais referências abonatórias escritas, de carácter pessoal e profissional, por parte dos proponentes e/ou de terceiros devidamente identificados, nomeadamente entidades empregadoras ou contratantes e colegas ou Colaboradores, sobre a índole, aptidões, experiência, capacidade e competências dos candidatos em causa e de quaisquer aspetos que permitam a sua aferição;
 - e) Autoavaliação do candidato para o exercício das funções, nos termos em cada momento definidos pelo Banco;
 - f) Outros elementos que o órgão competente solicite para aferição da adequação.
5. As propostas ou candidaturas recebidas nos termos referidos no número anterior ficam integradas numa base de dados acessível ao Órgão de Administração.

Artigo 5.º - Política de avaliação – princípio geral

1. A política de avaliação visa aferir o cumprimento dos princípios/objetivos referidos no artigo 1.º, em particular, dos requisitos de idoneidade, disponibilidade, independência e qualificação necessários a assegurar a gestão sã e prudente do Banco, salvaguardando os interesses dos seus clientes, depositantes, acionistas, trabalhadores e demais *stakeholders*.
2. A par da avaliação individual dos MOAF, a CRAV aprecia coletivamente o Órgão em causa, por forma a averiguar a verificação dos níveis de disponibilidade e qualificação profissional exigíveis para o cumprimento das respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação do Banco. A existência de fragilidades na composição dos órgãos de administração e fiscalização não deve colocar em causa a aptidão de um membro em particular.

Artigo 6.º - Requisitos de idoneidade

1. Nos termos do artigo 30.º-D do Regime Geral das Instituições de Crédito e das Sociedades Financeiras (“RGICSF”), o Banco tem em conta a forma habitual de gestão de negócios por parte do interessado no que concerne, especialmente, aos aspetos reveladores da sua capacidade para decidir de modo criterioso e ponderado, à tendência para cumprir as suas obrigações, e à adoção de comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado e da sua proteção.
2. O Banco recorre às informações que considerar necessárias acerca do passado profissional do interessado, por forma a avaliar a sua idoneidade para o exercício do respetivo cargo.
3. Na aferição dos tópicos descritos no presente artigo, consideram-se as circunstâncias elencadas no número 3 do artigo 30.º-D do RGICSF.

Artigo 7.º - Requisitos de qualificação profissional

1. Nos termos do artigo 31.º do RGICSF, o Banco avalia as qualificações profissionais das pessoas identificadas no artigo 2.º da presente política, por forma a assegurar que demonstram as aptidões, habilitações e competências teóricas e práticas para o exercício das suas funções, nomeadamente, no que se refere à compreensão e gestão dos riscos de uma instituição de crédito, ao planeamento estratégico e de negócios do Banco, aos requisitos legais e regulamentares a que está sujeita a atividade e ao controlo e avaliação dos mecanismos de controlo.
2. Os MOAF 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 relevante, com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão do Banco, bem como com os riscos associados à atividade por este desenvolvida.
3. A formação e a experiência prévias devem possuir relevância suficiente para permitir aos titulares daqueles cargos compreender de forma efetiva o funcionamento e a atividade do Banco, avaliar riscos a que a mesma se encontra exposta e analisar criticamente as decisões tomadas.
4. No que se refere à formação, deve ser dada especial atenção ao nível de profundidade e adequabilidade da mesma a uma atuação nas áreas/serviços financeiros ou outros domínios relevantes para o exercício de funções. De um modo geral, a formação nas áreas da Banca e das Finanças, da Economia, da Gestão, do Direito, da Administração, da Regulação Financeira e dos Métodos Quantitativos estão relacionadas com os serviços financeiros.

5. Os membros executivos do órgão de administração devem ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de administração ou direção, incluindo direção de órgãos comerciais, durante um período suficientemente longo, que não deverá ser inferior a 5 anos. Embora possam ser considerados na avaliação, os cargos a curto prazo ou temporários não são geralmente suficientes para pressupor uma experiência suficientemente relevante e que tenha sustentado o desenvolvimento de competências relevantes na matéria.
6. Os membros não executivos do órgão de administração e os membros do órgão de fiscalização devem possuir as competências, qualificações e experiência, académica e de gestão, que lhes permitam efetuar uma avaliação crítica das decisões tomadas pela CE e fiscalizar eficazmente a sua atividade. A experiência deverá, preferencialmente, ter sido adquirida no exercício de cargos de administração, fiscalização ou direção de instituições financeiras, de modo a conferir-lhes um profundo conhecimento do negócio bancário, nomeadamente quanto aos requisitos exigíveis a uma instituição de crédito em matéria de governo e controlo internos, incluindo as relacionadas com a gestão de riscos e auditoria interna, bem como conhecimentos em matéria financeira que permitam a elaboração de juízos críticos sobre a informação financeira sujeita a análise e aprovação pelo órgão de administração.
7. Os órgãos de administração e fiscalização devem dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados, o que sugere que se deve privilegiar a complementaridade entre os seus membros.
8. Nos termos da alínea a) do número 2 do artigo 3.º da Lei n.º 148/2015 de 9 de setembro, que aprova o Regime Jurídico da Supervisão de Auditoria, o Conselho Fiscal deve incluir pelo menos um membro com conhecimentos de auditoria ou contabilidade.

Artigo 8.º - Requisitos de independência

1. Nos termos e considerando as situações e critérios descritos no artigo 31.º-A do RGICSF, o Banco procura acautelar o risco de sujeição das pessoas identificadas no artigo 2.º da presente política à influência indevida de outras pessoas ou entidades, fomentando o exercício isento das suas competências.
2. O Órgão de Fiscalização deve dispor de uma maioria de membros independentes, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais.

Artigo 9.º - Requisitos de disponibilidade

1. Na avaliação da disponibilidade dos MOAF, devem ser tidas em conta as exigências particulares do cargo e a natureza, escala e complexidade da atividade do Banco.
2. A CRAV pronuncia-se relativamente ao exercício por parte dos MOAF noutras entidades, avaliando não apenas o cumprimento de requisitos de independência, mas também de disponibilidade para o exercício de funções no Banco.
3. Os períodos mínimos de disponibilidade considerados adequados são os seguintes:
 - a) 40 horas semanais, para os membros da CE;
 - b) 20 horas semanais, para o Presidente do CA;
 - c) 10 horas semanais, para os demais membros não executivos do CA e para o Presidente do CF;
 - d) 7 horas semanais, para os Vogais do CF.

4. Aos TFE referidos nas alíneas c) a f) do n.º 2 do artigo 2.º aplica-se o regime de dedicação profissional exclusiva ao Banco, podendo, em casos excecionais, a serem devidamente aprovados pela Comissão Executiva ou, quando seja o caso, pelo Conselho de Administração, admitir-se a acumulação com funções de representação, académicas, artísticas ou de participação em *fora* profissionais, com interesse para o Banco.

Artigo 10.º - Reavaliação dos MOAF

O Banco procede à avaliação dos requisitos descritos nos artigos 5.º a 9.º, no mínimo de dois em dois anos, e sempre nos casos em que se verifique a renovação dos mandatos dos MOAF, atendendo-se igualmente às circunstâncias supervenientes descritas no artigo 12.º.

Artigo 11.º - Reavaliação periódica de TFE

1. O Banco avalia a totalidade dos seus TFE a cada três anos, segundo os critérios definidos nesta Política.
2. Quando, à data em que se proceda a essa reavaliação, o TFE tenha, nomeadamente em virtude de processo de seleção ou ocorrência de circunstâncias supervenientes, sido avaliado há menos de 12 meses, não se procederá à sua reavaliação.
3. Relativamente aos TFE que tenham iniciado funções antes de 31 de maio de 2019 e não tenham sido avaliados nos termos desta Política ou o tenham sido há mais de 12 meses, será efetuada avaliação da sua adequação até ao dia 30 de setembro de 2019.

Artigo 12.º - Avaliação de circunstâncias supervenientes

1. Sempre que se verifiquem alterações nos pressupostos com base nos quais foi decidida a designação, em particular, no caso de sobrevirem factos ou circunstâncias que suscitem dúvidas quanto ao preenchimento dos requisitos exigidos ou em caso de incumprimento grave ou reiterado do Código de Conduta ou das regras de prevenção, comunicação e sanação de conflitos de interesses, a adequação das pessoas identificadas no artigo 2.º é alvo de revisão.
2. As pessoas identificadas no artigo 2.º ficam obrigadas a comunicar ao Banco quaisquer factos ou circunstâncias supervenientes à designação que alterem o conteúdo das informações prestadas nos termos do artigo 4.º.
3. Se, em consequência da reavaliação descrita no número 1, for concluído que os factos ou circunstâncias sobrevindas afetam a verificação dos requisitos exigidos para o exercício do cargo e os mesmos não forem suscetíveis de reparação, deverá, conforme o caso, o Colaborador visado renunciar ao exercício do cargo, ser suspenso ou destituído.
4. Verificada a situação descrita no número anterior e quando for o caso, o Órgão Social em causa deve ser alvo da avaliação prevista no número 2 do artigo 5.º.
5. Quando da avaliação resulte que o órgão, coletivamente considerado, não cumpre os requisitos, as medidas corretivas poderão incluir, entre outras, ajustamentos de responsabilidades entre os membros dos órgãos de administração e fiscalização no seu todo, para garantir que a sua qualificação e a experiência coletivas do órgão de administração e fiscalização sejam suficientes.

5. Documentos Associados

- ✓ Questionário sobre idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade em cada momento em vigor; e
- ✓ Matriz de autoavaliação definida pelas entidades reguladoras ou pelo Banco.