



1833

BANCO
CARREGOSA

Política Interna de Seleção e
Avaliação dos Membros dos
Órgãos de Administração e
Fiscalização e dos Titulares de
Funções Essenciais

maio-2026

v. 8.2

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

Índice

E.1.Princípios Gerais	3
E.2.Requisitos de Idoneidade	3
E.3.Requisitos de Qualificação Profissional	4
E.4.Requisitos de Independência	5
E.5.Requisitos de Disponibilidade.....	5

< Esta página foi deixada propositadamente em branco >

Política Interna de Seleção e Avaliação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

Assembleia Geral

I. Índice de Versões

Data	Versão	Descrição
Mai.2015	1.0	Criação do documento.
Mai.2017	2.0	Integração do documento na nova estrutura documental do Banco e clarificação do processo de seleção.
Mai.2018	3.0	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; Alteração da competência de seleção dos TFE, quando desempenhem atividades no âmbito de funções de controlo interno.
Mai.2019	4.0	Definição de critérios para a determinação dos TFE e do processo da sua reavaliação de adequação.
Jun.2020	5.0	Alteração dos requisitos de qualificação e disponibilidade; Revisão dos procedimentos em caso de inadequação coletiva; Modificação da periodicidade de reavaliação dos MOAF.
Jun.2021	6.0	Adaptação à atual estrutura documental do Banco. Referência à obrigatoriedade de parecer prévio favorável do Conselho Fiscal no caso de substituição de responsáveis das funções de controlo interno. Retirada de menção à necessidade de avaliação dos TFE que não o tivessem sido nos 12 meses anteriores a 31 de maio de 2019, na medida em que tais avaliações foram já asseguradas. Inclusão da obrigatoriedade de manter permanentemente atualizada a listagem de TFE. Indicação de que o repositório com a informação de candidatos está disponível não apenas para consulta pelo Órgão de Administração, mas também pela CRAV. Menção, na avaliação coletiva, à complementaridade das competências dos seus membros. Disposições em matéria de avaliação de necessidades do Órgão de Administração e fiscalização e manutenção de listagem de potenciais candidatos. Inclusão de novas disposições transitórias.
Jun.2022	7.0	Atualização de Fontes Legislativas e Documentos de Referência. Revisão de Definições, Abreviaturas e Acrónimos. Correções formais, incluindo em remissões. Eliminação das disposições transitórias já cumpridas. Adaptação da Política ao novo template do Banco.

Mai.2024	8.0	Previsão de objetivo percentual em termos de gênero para a composição do CA, da CE e do CF. Disposições transitórias em matéria de Política de Sucessão.
Mai.2025	8.1	Articulação com o documento 1.66 – Política de Sucessão, que passa a estar referido em III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência. Alteração da definição de TFE. Inclusão de referência expressa aos requisitos de independência dos membros não executivos do CA. Eliminação de Disposição Transitória já implementada e revisão do prazo de implementação da disposição que se mantém.
Mai.2026	8.2	Inserção das Áreas Impactadas e Periodicidade de Revisão em II. Propriedades. Atualização de Fontes Legislativas e Documentos de Referência. Inclusão de referência expressa a medidas a adotar para alcançar os objetivos de representatividade de gênero. Eliminação de Disposição Transitória já implementada.

II. Propriedades

Proprietário

Assembleia Geral

Proponente

Conselho de Administração e Comissão de Remunerações e Avaliação

Contribuidores

Departamento de Compliance

Código Banco Carregosa

Estratégia e Organização | 1.02

Aprovação

Assembleia Geral em 29 de maio de 2026

Entrada em Vigor

1 de junho de 2026

Periodicidade de Revisão

ND

Âmbito de Distribuição

Público

Áreas Impactadas

CRAV, CA, CF, TFE

III. Fontes Legislativas e Documentos de Referência

1.01 – Pacto Social do Banco L. J. Carregosa, S.A..

1.21 – Regulamento da Comissão de Remunerações e Avaliação.

1.66 – Política de Sucessão.

2.01 – Código de Conduta.

2.04 – Política de Conflitos de Interesses.

Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho, que regulamenta os sistemas de governo e controlo interno e define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das entidades sujeitas à supervisão do Banco de Portugal.

Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, de acordo com as suas sucessivas alterações.

Código dos Valores Mobiliários, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 486/99, de 13 de novembro, de acordo com as sucessivas alterações.

Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, de 5 de julho, de acordo com as suas sucessivas alterações, relativa ao processo de avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais.

Lei n.º 148/2015, de 9 de setembro, que aprova o Regime Jurídico da Supervisão de Auditoria, de acordo com as sucessivas alterações.

Orientações da EBA sobre governo interno (EBA/GL/2021/05), divulgadas pela Carta Circular n.º CC/2021/00000057, do Banco de Portugal.

Orientações conjuntas da ESMA e da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais (ESMA35-36-2319 e EBA/GL/2021/06), divulgadas pela Carta Circular CC/2021/00000058, do Banco de Portugal.

Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, de acordo com as sucessivas alterações.

IV. Definições, Abreviaturas e Acrónimos

Banco, Banco Carregosa, Empresa ou Sociedade: o Banco L. J. Carregosa S.A..

CA: Conselho de Administração.

CE: Comissão Executiva.

CF: Conselho Fiscal.

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.

CSC: Código das Sociedades Comerciais.

CRAV: Comissão de Remunerações e Avaliação, encarregue pela Assembleia Geral de proceder à avaliação dos MOAF, sendo ainda responsável pela definição da remuneração dos MOAF.

DC: Departamento de Compliance.

DPC: Departamento de Pessoas e Cultura.

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.

RGICSF: Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras.

TFE: Titulares de Funções Essenciais, conforme identificados nos termos dos parágrafos 11. e 12.

A. 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. O Banco promove a diversidade de género nas composições dos seus órgãos de administração e de fiscalização, assegurando que os mesmos incluem, a cada momento, elementos de ambos os géneros.
5. Adicionalmente, o Banco tem como objetivo até ao final de 2027 assegurar que nenhum dos géneros tenha uma representação inferior a 33% dos membros em funções do Conselho de Administração, e do Conselho Fiscal, considerando-se, quanto a este último, a respetiva composição efetiva, devendo ser para o efeito adotadas as medidas previstas nos parágrafos seguintes.
6. No âmbito dos processos de identificação e seleção de candidatos a MOAF, a CRAV assegura que, sempre que as condições de mercado o permitam, a lista de candidatos objeto de avaliação integra candidatos de ambos os géneros. A não observância desta regra apenas é admissível quando, após diligências adequadas, razoáveis e devidamente documentadas, não tenham sido identificados candidatos que preencham os requisitos mínimos de adequação ao cargo, devendo essa impossibilidade ser fundamentada por escrito pela CRAV.
7. Quando, no âmbito de um processo de seleção de MOAF, dois ou mais candidatos apresentem nível de adequação equivalente nos termos da Política de Avaliação prevista na secção E., é dada preferência ao candidato do género sub-representado no órgão em causa à data da seleção.
8. 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.
9. 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.

B. Âmbito Subjetivo

10. A idoneidade, a qualificação profissional, a independência e a disponibilidade devem ser aferidas tanto em relação aos MOAF como aos TFE.
11. Consideram-se TFE os Colaboradores que desempenhem as seguintes funções:
 - i. Diretor Central;
 - ii. Diretor Financeiro;
 - iii. Responsável da função de Auditoria Interna;
 - iv. Responsável da função de *Compliance*;
 - v. Responsável da função de gestão de Risco;

- vi. Responsável pelo cumprimento normativo em matéria de Prevenção de Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo.
12. Considera-se ainda TFE qualquer Colaborador que, cumulativamente, afigure 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:
- i. Praticar atos materiais ou jurídicos que vinculem o Banco;
 - ii. Emitir ordens, instruções ou outro tipo de indicações aos funcionários e Colaboradores do Banco;
 - iii. Emitir opiniões vinculativas com eficácia interna para um conjunto generalizado de destinatários;
 - iv. Tomar decisões estratégicas;
 - v. Tomar decisões relativas à organização interna;
 - vi. São-lhe delegados, de forma continuada, poderes específicos de gestão ou de direção do Banco.
13. Anualmente, o DPC verifica quais os Colaboradores que se enquadram no mínimo remuneratório referido no parágrafo 12., comunicando a sua listagem à CE e ao DC.
14. Todos os Colaboradores que cumpram o mínimo remuneratório expresso no parágrafo anterior são objeto de um *dossier* de avaliação do estatuto de TFE, a elaborar pela CE.
15. Relativamente a todos os Colaboradores identificados nos termos dos parágrafos 11. e 12., o DC mantém permanentemente atualizada uma listagem com os seus nomes, funções, avaliação sobre a aplicabilidade de classificação nos termos previstos no parágrafo 12. e, caso sejam considerados TFE, sobre a data da sua última avaliação, bem como sobre a unidade de estrutura que a realizou.

C. Competências

16. A avaliação da adequação dos MOAF é responsabilidade da CRAV.
17. A avaliação da adequação dos TFE é da responsabilidade do CA, que delega na CE essa responsabilidade relativamente aos Colaboradores que dela dependem.
18. Relativamente aos TFE que desempenhem funções de controlo interno, a responsabilidade de avaliação da adequação não pode ser delegada pelo CA na sua CE.
19. Nos casos referidos no número anterior, deverá ser ouvido o CF.
20. A substituição de responsável de Função de Controlo Interno só é possível após parecer prévio favorável do CF.

D. Processos de Candidatura e Seleção

21. Os MOAF são eleitos pelos acionistas do Banco, reunidos em Assembleia Geral de acionistas.
22. Os Membros do CA podem, nos casos especiais previstos no artigo 393.º do CSC, ser designados por cooptação, devendo essa decisão ser ratificada na Assembleia Geral seguinte.
23. A nomeação dos TFE é da competência do CA ou da CE, relativamente aos Colaboradores que dela dependam.
24. As pessoas referidas nos parágrafos 21. e 22. remetem à CRAV e as pessoas referidas no parágrafo 23. ao CA ou à CE, consoante aplicável, os seguintes elementos:
- i. Dados pessoais e *curriculum vitae*, contendo, pelo menos, as referências aos elementos exigidos pela legislação e regulamentação em vigor;

- ii. 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 iii. a vi. do parágrafo 12., ser incluída menção ao regime de exclusividade, nos termos do parágrafo 47.;
 - iii. Certificado de registo criminal;
 - iv. 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;
 - v. Autoavaliação do candidato para o exercício das funções, nos termos em cada momento definidos pelo Banco;
 - vi. Outros elementos que o órgão competente solicite para aferição da adequação.
25. As propostas ou candidaturas recebidas nos termos referidos no número anterior ficam integradas num repositório acessível ao Órgão de Administração e à CRAV.

E. Política de Avaliação

E.1. Princípios Gerais

26. A Política de Avaliação visa aferir o cumprimento dos princípios e objetivos referidos no parágrafo 2., em particular, dos requisitos de idoneidade, disponibilidade, independência e qualificação necessários para assegurar a gestão sã e prudente do Banco, salvaguardando os interesses dos seus Clientes, depositantes, acionistas, trabalhadores e demais *stakeholders*.
27. 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, considerando em especial a complementaridade das competências dos membros. A existência de fragilidades na composição dos Órgãos de Administração e Fiscalização não deve colocar em causa a aptidão de um membro em particular.
28. No caso de membros reconduzidos, o processo de reavaliação incide, em particular, sobre os factos novos ou funções novas suscetíveis de afetar a sua adequação e sobre o modo como o candidato exerceu as suas funções no mandato anterior. Quando todos os membros de um mesmo órgão sejam reconduzidos, a reavaliação coletiva aprecia igualmente se a composição se mantém adequada em termos de qualificação, experiência, disponibilidade e independência.
29. A CRAV inclui nas avaliações coletivas, bem como nas reavaliações previstas no parágrafo 48. uma apreciação do estado da representação de género no Conselho de Administração, na Comissão Executiva e no Conselho Fiscal, identificando eventuais desvios face ao objetivo estabelecido no parágrafo 5. e propondo, quando necessário, medidas corretivas. Esta apreciação integra os relatórios de avaliação que a CRAV apresenta à Assembleia Geral nos termos do Artigo 3.º, alínea ii., do seu Regulamento.

E.2. Requisitos de Idoneidade

30. Nos termos do artigo 30.º-D do RGICSF, o Banco tem em conta a forma habitual de gestão de negócios por parte do candidato 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.

31. O Banco recorre às informações que considerar necessárias acerca do passado profissional do candidato, por forma a avaliar a sua idoneidade para o exercício do respetivo cargo.
32. Na aferição da idoneidade, consideram-se as circunstâncias elencadas no número 3. do artigo 30.º-D do RGICSF.

E.3. Requisitos de Qualificação Profissional

33. Nos termos do artigo 31.º do RGICSF, o Banco avalia as qualificações profissionais das pessoas identificadas em B. Âmbito Subjetivo, 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.
34. 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.
35. 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.
36. 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.
37. Os membros executivos do Órgão de Administração devem ter adquirido experiência prática e profissional suficiente em 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.
38. 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.
39. 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.
40. Nos termos da alínea a), do número 2, do artigo 3.º da Lei n.º 148/2015, o CF deve incluir pelo menos um membro com conhecimentos de auditoria ou contabilidade.

E.4. Requisitos de Independência

41. 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 em B. Âmbito Subjetivo à influência indevida de outras pessoas ou entidades, fomentando o exercício isento das suas competências.
42. O Banco assegurará que a composição do seu CA dispõe de membros não executivos independentes em número adequado ao regular funcionamento dos Comitês, nos termos dos respetivos Regulamentos.
43. O Órgão de Fiscalização deve dispor de uma maioria de membros independentes, na aceção do número 5. do artigo 414.º do CSC.

E.5. Requisitos de Disponibilidade

44. 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.
45. A CRAV pronuncia-se relativamente ao exercício de funções noutras entidades por parte dos MOAF, avaliando não apenas o cumprimento de requisitos de independência, mas também de disponibilidade para o exercício de funções no Banco.
46. Os períodos mínimos de disponibilidade considerados adequados são os seguintes:
 - i. 40 horas semanais, para os membros da CE;
 - ii. 20 horas semanais, para o Presidente do CA;
 - iii. 10 horas semanais, para os demais membros não executivos do CA e para o Presidente do CF;
 - iv. 7 horas semanais, para os Vogais do CF.
47. Aos TFE referidos nas alíneas iii. a vi. do parágrafo 11. aplica-se o regime de dedicação profissional exclusiva ao Banco, podendo, em casos excecionais, a serem devidamente aprovados pela CE ou, quando seja o caso, pelo CA, admitir-se a acumulação com funções de representação, académicas, artísticas ou de participação em *fora* profissionais, com interesse para o Banco.

F. Reavaliação dos MOAF

48. O Banco procede à avaliação dos requisitos descritos nas subsecções E.2. Requisitos de Idoneidade a E.5. Requisitos de Disponibilidade, 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 na secção H. Avaliação de Circunstâncias Supervenientes.

G. Reavaliação periódica dos TFE

49. O Banco avalia a totalidade dos seus TFE a cada três anos, segundo os critérios definidos nesta Política.
50. 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.

H. Avaliação de Circunstâncias Supervenientes

51. 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 sanção de conflitos de interesses, nos termos da

Política de Conflitos de Interesses, a adequação das pessoas identificadas em B. Âmbito Subjetivo é alvo de revisão.

52. As pessoas identificadas em B. Âmbito Subjetivo ficam obrigadas a comunicar ao Banco, previamente, com antecedência não inferior a 30 dias, quando possível, quaisquer factos ou circunstâncias supervenientes à designação que alterem o conteúdo das informações prestadas nos termos descrito em D. Processos de Candidatura e Seleção.
53. Se, em consequência da reavaliação descrita no parágrafo 49., 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.
54. Verificada a situação descrita no número anterior e quando for o caso, o Órgão Social em causa deve ser alvo da avaliação prevista no parágrafo 27.
55. Quando da avaliação resulte que o Órgão, coletivamente considerado, não cumpre os requisitos exigíveis, 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.

I. Identificação de Potenciais Candidatos a MOAF

56. O CA e o CF identificam e avaliam as necessidades ao nível da sua composição e organização, incluindo, no caso do CA, eventuais necessidades associadas à distribuição de Pelouros.
57. O Banco dispõe de uma Política de Sucessão que identifica as funções mínimas a desempenhar pelos órgãos de administração e fiscalização, descrevendo em anexo a essa Política, as responsabilidades, competências, experiência profissional e disponibilidade requeridas para cada uma dessas funções.
58. Com base na informação referida no parágrafo anterior, a CRAV elabora uma descrição detalhada das responsabilidades e funções a desempenhar por cada um dos membros do CA e do CF e das competências e experiência profissional necessárias para o efeito.
59. A CRAV é igualmente responsável por manter uma listagem, permanentemente atualizada, de potenciais candidatos a MOAF, que, de acordo com a informação de que disponha, estejam em condições de cumprir com o disposto nas subsecções E.2. Requisitos de Idoneidade a E.5. Requisitos de Disponibilidade, bem como que tenham características compatíveis com as funções definidas de acordo com o parágrafo 57.

