POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO PARA A SELEÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.

MAIO DE 2024

ÍNDICE

1. OBJETO E ENQUADRAMENTO 3
2. ÂMBITO 3
3. VIGÊNCIA 3
4. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS 4
5. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO 4
6. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO 5
7. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO A NÍVEL COLETIVO 10
8. OUTROS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO 11
9. PROCEDIMENTOS 11
10. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES 13
11. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS 13
12. REVISÃO 14
13. DIVULGAÇÃO 14

SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

1– OBJETO E ENQUADRAMENTO

A presente Política de avaliação da adequação para a seleção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Caixa Geral de Depósitos, S.A. ("Política") estabelece (i) os princípios gerais e objetivos que lhe estão subjacentes; (ii) os responsáveis pela avaliação da adequação; (iii) os requisitos de adequação e critérios de avaliação; (iv) os procedimentos de avaliação da adequação à luz dos requisitos legalmente estabelecidos; (v) as regras sobre prevenção, comunicação e sanação de situações de conflitos de interesses e (vi) os meios de formação profissional disponibilizados pela CGD tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de competências.

A Política tem em consideração a qualificação da CGD enquanto O-SII (ou 'Instituição de importância sistémica') e, *intner alia*, os seguintes normativos:

a) O Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro;

b) A Diretiva 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa ao acesso à atividade das instituições de crédito e à supervisão prudencial das instituições de crédito, que altera a Diretiva 2002/87/CE e revoga as Diretivas 2006/48/CE e 2006/49/CE;

c) O Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho de 2020;

d) As Orientações Conjuntas da ESMA (ESMA 35-36-2319) e da EBA (EBA/GL/2021/06) sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais (adotadas em Portugal através da carta circular n.º CC/2021/00000058 do Banco de Portugal);

e) O guia para as avaliações da adequação e idoneidade do Banco Central Europeu, atualizado em junho de 2021;

f) A política de diversidade, equidade e inclusão da CGD;

g) A política global de prevenção e gestão de conflitos de interesses da CGD, S.A.;

h) A demais legislação e orientações para o Setor Empresarial do Estado, designadamente no que se refere ao Estatuto do Gestor Público e à igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, na medida que sejam aplicáveis à CGD.

2 – ÂMBITO

A presente Política é aplicável:

a) Aos membros não executivos do órgão de administração da CGD considerando-se como tal os que não integram a Comissão Executiva ("Administradores Não Executivos"), incluindo os membros da Comissão de Auditoria;

b) Aos membros executivos do órgão de administração da CGD, considerando-se como tal os administradores que integram a Comissão Executiva ("Administradores Executivos").

O Conselho de Administração da CGD adotará uma política de avaliação da adequação para a seleção titulares de funções essenciais e gerentes de sucursais no estrangeiro de acordo com os princípios gerais e objetivos desta Política.

As Filiais da CGD, sedeadas em Portugal ou no estrangeiro, bem como os Agrupamentos Complementares de Empresas (ACE) de que a CGD seja membro maioritário, devem adotar políticas de avaliação da adequação para a seleção dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais com os mesmos princípios gerais e objetivos desta Política.

3 – VIGÊNCIA

A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua revisão nos termos na mesma previstos.

SECÇÃO II. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS DA POLÍTICA

4 – PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS

A adequação dos órgãos de administração e de fiscalização para as funções que lhes estão cometidas constitui um fator determinante na gestão sã e prudente das instituições de crédito, contribuindo para o bom funcionamento do sistema financeiro e a satisfação das legítimas expectativas das diversas partes interessadas, nomeadamente dos clientes, depositantes, investidores, credores, acionista e outras entidades.

A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização inicia-se com um processo de autoavaliação e visa garantir que os membros em causa reúnem os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade necessários e terá em consideração a natureza, a dimensão, a organização interna, a complexidade da atividade da CGD e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

A avaliação da adequação deve ter em conta as características individuais dos membros dos órgãos sociais, 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 de fiscalização, a diversidade e a promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nestes órgãos.

Com vista a assegurar a continuidade da gestão da CGD e evitar a substituição de um número excessivo de membros em simultâneo, a CGD adota os procedimentos de sucessão, que constam do Plano de Sucessão.

Sem prejuízo do previsto nos Estatutos quanto ao número mínimo e máximo de membros do órgão de administração, a composição do órgão de administração deverá acompanhar as recomendações das Autoridades de Supervisão.

Tendo como objetivo garantir a todo o tempo a adequação dos seus órgãos de administração e fiscalização, a CGD estabelece princípios e procedimentos neste âmbito, consubstanciados na presente Política, a qual se define e se rege pelo Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, pelo Código das Sociedades Comerciais, pelos regulamentos e normas de âmbito europeu aplicáveis, pelas Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) sobre a governação interna das instituições e as Orientações conjuntas da EBA e da ESMA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e de titulares de funções essenciais, bem como o pelo Guia para as avaliações da adequação e idoneidade do Banco Central Europeu.

SECÇÃO III. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

5 – COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

A avaliação da adequação das pessoas aptas para integrar os órgãos de administração e de fiscalização cabe à Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações ("CNAR"), comissão especializada de apoio e aconselhamento ao Conselho de Administração, nos termos das competências que lhe são atribuídas no artigo 115.º-B do RGICSF e na alínea b) do n.º 1 do artigo 25.º dos Estatutos da CGD e constam do Regulamento da própria Comissão.

A CNAR será composta por três a seis membros, na sua maioria independentes, nomeados pelo órgão de administração, que designará igualmente o seu Presidente, um membro independente.

Os membros da CNAR possuem as qualificações e experiência profissionais apropriadas ao exercício das suas funções e não poderão integrar a Comissão Executiva.

Compete à CNAR, entre outras funções definidas no respetivo Regulamento Interno, apoiar e aconselhar o órgão de administração na nomeação e preenchimento das vagas ocorridas nos órgãos de administração e de fiscalização da CGD.

Nas suas funções de apoio à nomeação e preenchimento de vagas nos órgãos de administração e de fiscalização, deverá a CNAR:

a) Elaborar e atualizar o conjunto de conhecimentos, competências, qualificações e experiências profissional requeridos para o desempenho das funções atribuídas aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;

b) Acompanhar o processo de seleção e nomeação dos quadros superiores da CGD e das sociedades do Grupo CGD, em ordem a dispor, em tempo oportuno, de uma base de recrutamento de futuros membros de órgãos de administração, de acordo com o previsto no Plano de Sucessão;

c) Sempre que ocorra qualquer vaga em órgãos de administração e de fiscalização identificar potenciais candidatos e elaborar parecer fundamentado a dirigir ao órgão de administração, relativamente a propostas que venham a ser apresentadas nesse contexto que correspondam aos perfis mais adequados para o preenchimento dessa vaga, atendendo, entre outros critérios que julgue apropriados, aos seus conhecimentos, competências, qualificações e experiência profissional;

d) Assegurar que a política de avaliação da adequação contenha os mecanismos necessários a garantir o cumprimento da política de diversidade, bem como o aumento do número de pessoas do género sub-representado;

e) Avaliar, com periodicidade mínima anual, a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho dos órgãos de administração e de fiscalização e, quando entender adequado, formular recomendações aos mesmos;

f) Avaliar, com periodicidade mínima anual, os conhecimentos, competências, qualificações e experiência e o cumprimento dos deveres específicos inerentes à função desempenhada por cada um dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, bem como aqueles órgãos no seu conjunto e comunicar-lhes os respetivos resultados.

Compete ainda à CNAR comunicar à Comissão de Remunerações da Assembleia Geral (CRAG) o resultado da avaliação dos membros da Comissão Executiva para efeitos de ponderação e determinação da componente variável da respetiva remuneração.

A fim de evitar potenciais conflitos de interesses ou situações suscetíveis de afetar a sua independência, a avaliação individual de cada membro da CNAR é da responsabilidade dos restantes membros da CNAR.

A CNAR pode requerer ao órgão de administração, à Comissão Executiva ou a qualquer outra comissão especial do Conselho de Administração, a qualquer órgão de estrutura da CGD, bem como às sociedades que integrem o Grupo CGD, toda a informação, documentação e assistência necessárias ao exercício das suas competências, bem como, recorrer a consultores externos, devendo assegurar que os serviços são prestados com independência e que os respetivos prestadores não serão contratados para a prestação de quaisquer outros serviços à própria sociedade ou a outras que com ela se encontrem em relação de domínio ou de grupo sem autorização expressa desta Comissão, sem prejuízo da aplicação do estabelecido na Política Global de Conflitos de Interesse.

SECÇÃO IV. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

6 – REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO

6.1. IDONEIDADE

Em geral, considera-se que um membro do órgão de administração e de fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos objetivos e comprováveis que sugiram o contrário, nem razões para ter dúvidas fundadas sobre a mesma, sobretudo com base na informação disponível pertinente sobre os fatores ou situações indicados na presente secção.

Na avaliação da idoneidade será tido em conta o modo como a pessoa gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce 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 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 será efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções exercidas pelo interessado em cargos anteriores, o seu perfil comportamental e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.
Nessa apreciação, serão tidos em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:

a) Indícios de que o membro do órgão de administração ou do órgão de fiscalização não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades competentes, incluindo de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;

b) Indícios de que, numa instituição em que o avaliado, à data dos factos em causa, exerceu funções de administração ou fiscalização ou era titular de participação qualificada, foi consumada ou tentada uma operação de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, na aceção da legislação aplicável em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, ou em que se verificou um risco acrescido de que tal pudesse acontecer;

c) 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;

d) As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;

e) 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;

f) 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;

g) Resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pela pessoa em causa ou em que esta tenha sido ou seja titular de uma participação qualificada, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência ou liquidação, e a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;

h) Insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação;

i) Ações cíveis, processos administrativos ou processos criminais, grandes investimentos ou exposições e empréstimos contratados, bem como quaisquer outras circunstâncias que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira da pessoa em causa ou das entidades por si detidas ou geridas, ou nas quais tenha uma participação significativa;

j) O currículo profissional e potenciais conflitos de interesse, quando parte do percurso profissional tenha sido realizado em entidade relacionada direta ou indiretamente com a instituição financeira em causa, seja por via de participações financeiras ou de relações comerciais;

k) Quaisquer condenações ou acusações em curso por infrações penais, nomeadamente e sem prejuízo do princípio da presunção de inocência:

   i) infrações previstas nas normas que regem a atividade bancária, financeira, de intermediação de valpres mobiliários e seguradora ou que regem os mercados de valores mobiliários ou os instrumentos financeiros ou meios de pagamento, incluindo a legislação em matéria de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, corrupção, manipulação de mercado, ou abuso de informação privilegiada e usura;

   ii) infrações por atos de desonestidade, fraude ou crime financeiro;

   iii) infrações fiscais, cometidas direta ou indiretamente, nomeadamente através de regimes ilegais ou proibidos de arbitragem de dividendos;

   iv) e outras infrações previstas na legislação em matéria de sociedades, falência, insolvência ou proteção dos consumidores;

l) Outras evidências ou medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais devido ao incumprimento das disposições relevantes que regem as

atividades bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora, ou qualquer das matérias referidas na alínea a), supra.

As investigações em curso devem ser tidas em conta caso resultem de processos judiciais ou administrativos ou de outras investigações regulamentares semelhantes, salvaguardando o respeito pelos direitos fundamentais. As instituições e as autoridades competentes devem igualmente considerar outros relatórios adversos com informações relevantes, credíveis e fiáveis (por exemplo, no âmbito dos procedimentos de denúncia de irregularidades).

A avaliação da idoneidade deve considerar também o efeito cumulativo de incidentes menores na reputação do membro em causa.

6.2. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização devem demonstrar que possuem os conhecimentos, competências, qualificações e experiências 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 CGD, bem como com os riscos associados à atividade por este desenvolvida.

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

Em especial, os membros não executivos dos órgãos de administração e de fiscalização devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam efetuar uma avaliação crítica das decisões tomadas pelo órgão de administração e fiscalizar eficazmente a função deste órgão.

A avaliação deste requisito não se deverá limitar ao grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa instituição de crédito ou outra empresa, devendo igualmente ser efetuada uma análise mais aprofundada da experiência prática do membro em cargos anteriores, tendo em conta a natureza, dimensão e complexidade das atividades exercidas pela CGD, bem como da função a exercer. Na avaliação das competências dos membros do órgão de administração será considerada a lista de competências constante do Anexo II das Orientações Conjuntas EBA/ESMA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais, tendo em conta as funções e responsabilidades do cargo ocupado pelo membro do órgão de administração.

Assim, na avaliação dos conhecimentos, das competências e da experiência de um membro do órgão de administração ou do órgão de fiscalização, merecerá especial atenção, designadamente, a experiência teórica e prática em matéria de:

a) Mercados financeiros, em geral, e mercados bancários, em particular;

b) Requisitos legais e enquadramento regulamentar;

c) Planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição de crédito e da sua realização;

d) Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito, incluindo os riscos de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo, bem como os fatores de risco ambientais, de governação e sociais);

e) Contabilidade e auditoria;

f) Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e da implementação de uma estrutura de governação, fiscalização e controlos eficazes;

g) Interpretação da informação financeira de uma instituição de crédito, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas.

Os membros do órgão de administração devem igualmente ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão de acordo com o estabelecido no Plano de Sucessão. A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção:

a) A natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;

b) O tempo de serviço;

c) A natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;

d) O âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;

e) Os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo sobre a atividade de uma instituição de crédito e a compreensão dos riscos a que as instituições de crédito estão expostas;

f) O número de colaboradores hierarquicamente dependentes.

O membro do órgão de administração que seja identificado como responsável pela aplicação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à Diretiva (EU) 2015/849, do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de maio de 2015 (relativa à prevenção da utilização do sistema financeiro para efeitos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo) deverá possuir bons conhecimentos, competências e experiência relevantes no que se refere à identificação e avaliação dos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, bem como às políticas, controlos e procedimentos em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo. Esta pessoa deve ter uma boa compreensão da medida em que o modelo de negócio da instituição o expõe aos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.

A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, sendo dada especial atenção ao nível e perfil de cursos académicos e à sua relação com serviços bancários e financeiros ou outros domínios pertinentes, considerando-se de um modo geral, que os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira, da engenharia, da tecnologia e dos métodos quantitativos estão relacionados com os serviços bancários e financeiros. Não obstante, a experiência académica não substitui a experiência prática bancária, que os membros deverão ter de forma a respeitar os requisitos de adequação coletivos.

Considera-se igualmente relevante a experiência obtida no exercício de cargos de administração e através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

Os membros do órgão de administração deverão cumprir o número mínimo de anos de experiência prática relevante em instituições de crédito ou sociedades de dimensão significativa, indicado para o exercício das respetivas funções, de acordo com o previsto no Plano de Sucessão. Os limiares mínimos indicados no Plano de Sucessão não correspondem a critérios de exclusão automáticos da adequação do candidato, podendo a CGD, fundamentadamente, considerar adequado o candidato no contexto da avaliação da adequação coletiva do órgão de administração ou necessidades específicas da CGD, devendo ser apresentado um plano de formação destinado a suprir as lacunas de experiência em determinado domínio.

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização deverão ser capazes de demonstrar que possuem, ou poderão vir a possuir (sem prejuízo dos requisitos legais quanto a membros do órgão de fiscalização), os conhecimentos técnicos necessários para que possam compreender suficientemente a atividade da CGD e os riscos a que esta está exposta.

6.3. INDEPENDÊNCIA

O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção e independência de espírito.

- **6.3.1. Independência de Espírito**

  A "independência de espírito" é um padrão de conduta que se revela sobretudo em discussões e tomadas de decisão no seio do órgão de administração, sendo exigível a cada membro do órgão de administração, independentemente de o mesmo ser ou não considerado "independente" nos termos referidos baixo. Todos os membros do órgão de administração devem desempenhar ativamente as suas funções e ser capazes de tomar decisões e analisar situações de forma sólida, objetiva e independente durante o exercício das suas funções e responsabilidades.

Enquanto a "independência de espírito" é aplicável a todos os membros do órgão de administração, o princípio de "ser independente", é exigido a certos membros do órgão de administração no exercício da sua função de fiscalização.

Para aferir a independência de espírito, deve ser avaliado se todos os membros do órgão de administração possuem:

a) as capacidades comportamentais necessárias, incluindo:

   i) coragem, convicção e força para avaliar, contestar e desafiar efetivamente as decisões propostas por outros membros do órgão de administração;

   ii) capacidade de questionar os membros do órgão de administração no exercício das suas funções de gestão;

   iii) e capacidade de resistir ao "pensamento de grupo".

b) conflitos de interesse que criem obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objetiva.

Ao avaliar as competências comportamentais de um membro, referidas na alínea a), deve ser tido em conta o seu comportamento passado e presente, em especial no Grupo CGD. Ao avaliar a existência de conflitos de interesses referida na alínea b), as instituições devem identificar os conflitos de interesses reais ou potenciais, em conformidade com a Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses da CGD e avaliar a materialidade dos mesmos.

- **6.3.2. Princípio de "ser independente"**

Por "ser independente" entende-se um membro do órgão de administração que na sua função de fiscalização não tem qualquer tipo de relação ou ligação presente ou passada com a CGD ou com os seus gestores que possa influenciar a sua capacidade de formular juízos objetivos e equilibrados e reduzir a sua capacidade de tomar decisões de forma independente. O facto de um membro do órgão de administração ser considerado "independente" não significa que lhe seja automaticamente atribuída a característica de "independência de espírito", pois poderá não reunir as competências comportamentais necessárias.

O órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização deve ser composto por um número suficiente de membros independentes.

Os membros independentes desempenham um papel fundamental na melhoria dos mecanismos de controlo, melhorando a fiscalização do processo de tomada de decisão ao nível da gestão e garantindo que:

- os interesses de todas as partes interessadas, são devidamente considerados nas discussões e tomadas de decisão do órgão de administração;
- os processos de tomada de decisão não são dominados por nenhum indivíduo ou pequeno grupo de membros;
- e os conflitos de interesses entre a instituição, as suas unidades de negócio, outras entidades incluídas no perímetro contabilístico da consolidação e partes interessadas externas, incluindo clientes, são adequadamente geridos.

Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações, atuais ou ocorridas nos últimos dois anos, suscetíveis de afetar a independência da pessoa em causa, nomeadamente:

a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido na CGD ou noutra instituição de crédito;

b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações pessoais estreitas, profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros dos órgãos de administração e de fiscalização da CGD ou das suas filiais, com pessoas a desempenhar funções essenciais, ou com pessoa que detenha participação qualificada na CGD ou nas suas filiais;

c) Processo judicial em que o interessado seja parte, que corra contra a CGD ou suas filiais;

d) Exercício pelo interessado ou por pessoa com quem este mantenha relação pessoal estreita, ao mesmo tempo, de cargo de gestão ou de primeira linha de reporte na CGD, suas filiais ou concorrentes;

e) Relação comercial significativa do interessado, ou alguém com quem este tem uma relação pessoal estreita, com a CGD, suas filiais ou concorrentes, a nível privado ou através de uma empresa;

f) Interesse financeiro ou obrigação financeira considerável do interessado ou de pessoa com quem este tem uma relação pessoal estreita perante a CGD, suas filiais, um cliente ou concorrente, tais como investimentos ou empréstimos;

g) Cargo de influência política elevada do interessado ou de pessoa com quem este tem uma relação pessoal estreita.

Os membros do órgão de fiscalização cumprem as regras sobre incompatibilidades e independência do órgão previstas no Código das Sociedades Comerciais.

A avaliação da independência deve ter em consideração as diferentes categorias de potenciais conflitos de interesses previstas no anexo II à Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses da CGD.

A existência de conflito de interesses não significa necessariamente que o interessado não possa ser considerado adequado para o exercício da função, competindo à CNAR na avaliação da adequação concluir se o risco é significativo e sugerir eventuais mecanismos de mitigação ou anulação desse risco.

A Direção de Compliance informa a CNAR de situações potencialmente geradoras de conflitos de interesse e apoia-a na realização da análise de situações, nos termos definidos na Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.

6.4. DISPONIBILIDADE E ACUMULAÇÃO DE CARGOS

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização deverão demonstrar possuir a disponibilidade adequada para o exercício das respetivas funções e exercerão os cargos e inerentes funções no regime de tempo e dedicação decorrentes das normas legais e regulamentares aplicáveis. Os membros executivos do órgão de administração da CGD deverão demonstrar disponibilidade para o exercício de funções de administração no Grupo CGD em regime de exclusividade e a tempo inteiro, nos termos legalmente determinados e autorizados. Os membros não executivos do órgão de administração, incluindo os membros da Comissão de Auditoria, deverão ter uma disponibilidade mínima de 15 horas por semana.

Sem prejuízo das regras legalmente previstas, nomeadamente as respeitantes ao Setor Empresarial do Estado em matéria de incompatibilidade ou acumulação de funções por parte de gestores públicos, na medida que seja aplicável à CGD, os membros executivos e não executivos, incluindo os membros da Comissão de Auditoria, estão sujeitos às regras de acumulação de cargos aplicáveis aos Administradores de uma entidade supervisionada significativa.

O exercício de funções de administração ou fiscalização em outras entidades não poderá ser suscetível de prejudicar o exercício de funções na CGD, nomeadamente por existirem riscos de conflitos de interesses ou por de tal circunstância resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

7 – REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO A NÍVEL COLETIVO

Na avaliação coletiva dos órgãos de administração e de fiscalização deverá ser verificado se a composição desses órgãos reúne, em termos coletivos, os conhecimentos, competências, experiência e a diversidade de qualificações profissionais adequadas e a disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação, e para compreender as atividades da CGD, incluindo os principais riscos a que está expostas.

Os objetivos e metas estabelecidos na política de diversidade deverão ser uma componente da avaliação inicial e da reavaliação da adequação do órgão de administração a nível coletivo.

O processo de identificação e seleção de candidatos a integrar o órgão de administração, que inclui uma Comissão de Auditoria, previsto no Plano de Sucessão, deve assegurar o cumprimento da legislação em termos de diversidade de género e garantir 33,3% de representação do género sub-representado, estabelecido na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, ou uma quota maior caso o regime da representação equilibrada entre mulheres e

homens venha exigir um limite mais ambicioso.

O atual limiar de 33,3% é aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização, devendo ser cumprido nas renovações e substituições de mandato. Havendo administradores executivos e não executivos, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.

Para o cumprimento dos objetivos de diversidade na composição dos órgãos de administração e de fiscalização serão adotadas as seguintes medidas:

- Assegurar que, no âmbito do processo de sucessão, a identificação de potenciais candidatos tem em consideração o número de pessoas do género sub-representado, a diversidade de idades, de origem geográfica, de habilitações e de experiência profissional;
- Assegurar que as ações desenvolvidas são documentadas.

Os órgãos de administração e de fiscalização devem integrar, em termos coletivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática bancária em áreas relevantes para o exercício das correspondentes funções em instituições financeiras, nomeadamente: banca de retalho/empresas, tesouraria/ALM/risco, contabilidade, finanças, auditoria, operações e tecnologia, digital, economia, gestão, direito, marketing, supervisão e recursos humanos.

Conhecimentos adequados dos riscos climáticos e ambientais, generalizadamente reconhecidos como fonte de riscos financeiros significativos, são um requisito essencial para avaliar o grau de adequação coletiva. Os adequados conhecimentos, competências e experiência coletivos dos membros do órgão de administração são necessários para uma gestão sã e eficaz dos riscos a que a instituição está ou pode estar exposta. Um conhecimento adequado dos riscos climáticos e ambientais por parte do órgão de administração na sua função de fiscalização é necessário para um controlo eficaz.

Na avaliação coletiva, a CGD utiliza o modelo da matriz de adequação incluído no Anexo I às Orientações Conjuntas ESMA e EBA, ajustado ao modelo de negócio e apetência ao risco da CGD.

Sem prejuízo do anteriormente referido, o órgão de fiscalização deverá dispor sempre de uma maioria de membros independentes, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais e que tenham um curso superior adequado e elevada competência e conhecimentos nas áreas financeiras, contabilística e de auditoria ou conhecimento operacional na área da atividade bancária.

8 – OUTROS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

A CGD, enquanto entidade diretamente supervisionada pelo BCE, também avalia os membros do órgão de administração de acordo com os seguintes critérios tal como especificados e desenvolvidos nas Orientações Conjuntas da ESMA e da EBA e que o BCE aplica de acordo com o Guia para as avaliações da adequação e da idoneidade:

- disponibilidade de tempo para o exercício do cargo;
- cumprimento da limitação de número de cargos de administração;
- adequação dos conhecimentos, competências e experiência;
- idoneidade, honestidade e integridade;
- independência de espírito.

Na avaliação coletiva do órgão de administração, na sua função de gestão e de na sua função de fiscalização, são igualmente utlizados os critérios especificados e desenvolvidos nas Orientações Conjuntas da ESMA e da EBA e que o BCE aplica de acordo com o Guia para as avaliações da adequação e da idoneidade.

SECÇÃO IV - PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

9 – PROCEDIMENTOS

A avaliação da adequação individual e coletiva, de acordo com os critérios previstos na Secção IV (e os procedimentos previstos, designadamente, na secção III), será realizada antes do início do exercício de funções,

no decurso de todo o mandato, com uma periodicidade mínima anual, e quando se verifiquem alterações nos pressupostos de facto ou direito que estiveram na base da avaliação inicial, como sejam circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos.

A monitorização da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização deve permitir identificar, à luz de qualquer novo facto relevante, as situações em que deve ser realizada uma reavaliação específica da sua adequação.

Deve ser realizada uma reavaliação específica, em particular nos casos seguintes:

a) Quando existirem preocupações relativas à adequação individual ou coletiva dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;

b) Caso se verifique um impacto material na idoneidade de um membro do órgão de administração, ou da instituição, incluindo os casos em que os membros não cumprem a política de conflito de interesses da instituição;

c) Como parte da revisão dos mecanismos de governo interno pelo órgão de administração;

d) caso existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos em relação a determinada instituição e, em especial, nos casos em que as informações disponíveis sugerem que a instituição:

i) não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar os riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo (por exemplo, identificados pelas conclusões da supervisão das inspeções no local ou fora do local, pelo diálogo de supervisão ou no contexto de sanções);

ii) não cumpriu as suas obrigações em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo no Estado-Membro de origem ou de acolhimento ou num país terceiro;

iii) alterou substancialmente a sua atividade comercial ou o seu modelo de negócio de uma forma que sugere que a sua exposição ao risco de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo aumentou significativamente.

e) Mudança de funções de um membro do órgão de administração, entre funções executivas e não executivas, ou para desempenhar funções como presidente do órgão de administração ou do órgão de fiscalização, da comissão executiva ou de uma comissão especializada o Conselho de Administração;

f) Acumulação de funções de administração ou fiscalização noutras entidades;

g) Em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afetar materialmente a adequação dos membros do órgão de administração.

Independentemente do momento em que ocorra a avaliação da adequação inicia-se sempre com um processo de autoavaliação.

A indicação das pessoas que devam em cada momento integrar os órgãos de administração e de fiscalização obedece às regras previstas no Plano de Sucessão.

As vagas ocorridas no órgão de administração no decurso de um mandato por renúncia ou impedimento definitivo de qualquer membro poderão ser preenchidas por cooptação, por pessoa para esse efeito indicada pelo órgão de administração, com observância da presente Política e as regras de autorização junto das autoridades de supervisão competentes e será submetida a ratificação pelo acionista na primeira Assembleia Geral que se venha a realizar após a data da cooptação.

As pessoas indicadas para os órgãos de administração e de fiscalização devem, previamente à sua designação, apresentar ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, quando o cargo deva ser preenchido por eleição, ou ao órgão de administração, no caso de cooptação, todos os documentos e informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, incluindo as que forem em cada momento exigidas no âmbito do processo de autorização junto das autoridades de supervisão competentes.

Quaisquer factos supervenientes que alterem o conteúdo da documentação ou informação prestada devem ser

comunicados à CNAR.

Para efeitos da presente Política, consideram-se supervenientes tanto os factos ocorridos posteriormente à designação, como os factos anteriores de que só haja conhecimento depois dessa designação.

Os resultados de qualquer avaliação individual ou reavaliação, anual ou específica, constarão de um relatório elaborado para o efeito pela CNAR, no qual serão avaliados os requisitos e critérios indicados na presente Política, nos termos da secção III da presente Política e dos procedimentos referidos acima (v.g. na secção IV).

Se for concluído, em resultado da avaliação individual, que determinada pessoa não reúne os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, a mesma não poderá ser designada. Se essa conclusão resultar de reavaliação, cujos resultados afetem os requisitos de adequação da pessoa em exercício de funções, deverá ser promovida a sanação da falta de requisitos detetados, a suspensão de funções ou a destituição da pessoa em causa, diretamente ou através de proposta ao acionista, nos casos de suspensão ou destituição do cargo de membro de órgãos sociais.

A avaliação inicial individual das pessoas a designar para os órgãos de administração e de fiscalização será acompanhada de uma avaliação coletiva desses órgãos sociais e será realizada em momento que garanta a disponibilização dos relatórios com os resultados dessas avaliações à Assembleia Geral da CGD.

Os relatórios de avaliação inicial individual e coletiva devem acompanhar o requerimento de autorização para o exercício de funções dirigido pela CGD às entidades de supervisão competentes.

A CGD terá um registo completo e atualizado de todos os procedimentos, relatórios e documentação de apoio no que respeita à avaliação.

A comunicação com as Autoridades de Supervisão para os diversos procedimentos processar-se-á pelo SIRES – Sistema de Informação Relevante de Entidades Supervisionadas (nos termos da Instrução do Banco de Portugal n.º 11/2023, de 15 de maio) ou pelo Portal do Sistema de Gestão de Informação do Banco Central Europeu (nos termos da Instrução do Banco de Portugal n.º 7/2021, de 15 de abril, que acolhe na ordem jurídica interna o Portal do Sistema de Gestão de Informação do BCE), consoante as comunicações devam ser remetidas ao Banco de Portugal ou ao Banco Central Europeu.

SECÇÃO VI. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES

10 – REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesses.

As situações de conflitos de interesses são tratadas ao abrigo do regime definido pelo normativo interno da CGD, designadamente o Código de Conduta da CGD, a Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses da CGD e o Regulamento do Conselho de Administração.

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização devem comunicar antecipadamente o exercício de qualquer atividade exterior às funções desempenhadas na CGD, de forma a possibilitar a verificação de eventuais situações de conflitos de interesses ou de incompatibilidades, bem como a possibilidade de acumulação de cargos ou de funções nos termos legalmente aplicáveis à CGD.

SECÇÃO VII. MEIOS DE FORMAÇÃO E INICIAÇÃO

11 – MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

A CGD disponibiliza, suportando os respetivos custos, aos membros do órgão de administração, membros do órgão de fiscalização, o acesso a formação externa ou interna que se venha a identificar como adequada e relevante para o exercício das funções a desempenhar.

A CGD disponibilizará igualmente formação interna, presencial ou através de meios remotos (*e-learning*), relativa,

não só, a temas de natureza obrigatória (risco operacional, branqueamento de capitais, etc.) como a outros que se venham a identificar como necessários ou úteis ao exercício das respetivas funções.

A CGD assegura condições e recursos para a realização de ações de iniciação destinadas aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, por forma a promover a sua compreensão das leis, regulamentos e normas administrativas aplicáveis, da estrutura, ações de iniciação destinadas aos membros do órgão de administração, por forma a promover a sua compreensão das leis, regulamentos e normas aplicáveis, da estrutura, modelo de negócio, perfil de risco e mecanismos de governo da instituição, bem como do papel do(s) membro(s) em cada um desses aspetos.

Em qualquer momento, deve disponibilizar cursos, seminários e programas de integração e formação que sejam considerados adequados às necessidades do membro dos Órgãos de Administração e Supervisão.

Todos os membros recém-nomeados devem receber informações fundamentais no prazo máximo de um mês após assumirem o cargo, e as ações de iniciação devem ficar concluídas no prazo de seis meses.

A Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – DPE preparar um programa detalhado de integração e formação.

SECÇÃO VIII. REVISÃO E DIVULGAÇÃO

12 – REVISÃO

A Política será revista pela CNAR sempre que esta Comissão considere que a mesma carece de alteração ou atualização.

As funções de auditoria interna, gestão de risco e compliance devem contribuir eficazmente para o desenvolvimento da Política, através da apresentação de recomendações no processo de revisão. A função de *compliance* deve analisar a forma como a Política afeta o cumprimento da legislação, regulamentos, políticas e procedimentos internos e deve reportar todos os riscos de conformidade e questões de incumprimento identificados ao órgão de administração.

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

O Conselho de Administração deve, após aprovar a proposta de revisão da Política, submetê-la à aprovação final da Assembleia Geral e assegurar a respetiva entrada em vigor.

13 – DIVULGAÇÃO

A presente Política é divulgada no sítio institucional da CGD na internet (disponível em www.cgd.pt), estando acessível para consulta por qualquer interessado.