



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

**da**

**CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.**

**28.Maio.2018**



## ÍNDICE

POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO PARA A SELEÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	1
<b>SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS</b>	<b>1</b>
1. OBJETO	1
<b>SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO</b>	<b>1</b>
3. ÂMBITO SUBJETIVO	1
4. ÂMBITO OBJETIVO	2
<b>SECÇÃO III. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS DA POLÍTICA</b>	<b>2</b>
5. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS	2
<b>SECÇÃO IV. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DA CGD</b>	<b>3</b>
6. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CONSELHO FISCAL	3
7. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS	5
<b>SECÇÃO V. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DA CGD</b>	<b>6</b>
8. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO	6
9. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO A NÍVEL COLETIVO	10
<b>SECÇÃO VI. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO</b>	<b>11</b>
10. PROCEDIMENTOS	11
<b>SECÇÃO VII. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES</b>	<b>13</b>
11. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES	13
<b>SECÇÃO VIII. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS</b>	<b>13</b>
12. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS	13
<b>SECÇÃO IX. REVISÃO E DIVULGAÇÃO</b>	<b>13</b>
13. REVISÃO	13
14. DEVER DE DIVULGAÇÃO	14



## **POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO PARA A SELEÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS**

### **SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS**

#### **1. OBJETO**

A presente Política de avaliação da adequação para a seleção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais (“**Política**”) estabelece (i) os princípios gerais e objetivos que lhe estão subjacentes; (ii) os responsáveis pela avaliação da adequação; (iii) os requisitos de adequação; (iv) os procedimentos de avaliação da adequação à luz dos requisitos legalmente estabelecidos; (v) as regras sobre prevenção, comunicação e sanção 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.

#### **2. VIGÊNCIA**

A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão.

### **SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

#### **3. ÂMBITO SUBJETIVO**

A presente Política é aplicável às seguintes pessoas:

- (a) Aos membros executivos do Conselho de Administração da CGD, considerando-se como tal os que integrem a Comissão Executiva (“Administradores Executivos”);
- (b) Aos membros não executivos do Conselho de Administração da CGD (“Administradores Não Executivos”);
- (c) Aos membros, efetivos ou suplentes, do Conselho Fiscal da CGD; e
- (d) Aos titulares de funções essenciais, sendo como tal considerados, os seguintes colaboradores, com reporte direto ao administrador do pelouro: Diretor Central do Gabinete de Suporte à Função Compliance, Diretor Central da Direção de Auditoria Interna, Diretor Central da Direção de Gestão de Risco, Diretor Central da Direção de Riscos de Crédito, Diretor Central da Direção de Mercados Financeiros, Diretor Central da Direção de Suporte Corporativo, Secretário da Sociedade, bem como os titulares de outras funções



que como tal venham a ser definidas através de legislação ou regulamentação das autoridades de supervisão.

#### 4. ÂMBITO OBJETIVO

A presente Política é aplicável aos membros do Conselho de Administração e aos Órgãos de Fiscalização, bem como aos titulares de funções essenciais do Grupo CGD, abrangendo as funções equivalentes nas suas Sucursais.

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.

### **SECÇÃO III. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS DA POLÍTICA**

#### 5. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS

A adequação dos órgãos de administração e 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, investidores, credores, acionista e outras entidades.

A adequação dos titulares que exercem funções consideradas essenciais, enquanto colaboradores cujas atividades têm um impacto significativo no perfil de risco das instituições de crédito, constitui um fator importante para a gestão sã e prudente das mesmas ao reforçar os mecanismos de governo interno existentes e contribuir para uma redução dos custos associados a eventuais ocorrências de falhas com impacto financeiro ou a risco de reputação material.

A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais 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 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 que sejam colegiais, assim como a salvaguarda de condições subjacentes ao funcionamento destes órgãos enquanto entidades colegiais, designadamente a diversidade de qualificações e competências, 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, previsto no Plano de Sucessão, designadamente em termos de diversidade de género, das pessoas designadas tanto para o Conselho de Administração como para o Conselho Fiscal, e dentro daquele entre administradores com funções executivas e funções não executivas, deve assegurar o cumprimento da legislação aplicável.

Com vista a assegurar a continuidade da gestão da CGD e evitar a substituição de um número excessivo de membros em simultâneo, será implementado o Plano de Sucessão de membros do Conselho de Administração e titulares de funções essenciais, onde constam os respetivos procedimentos de sucessão de administradores.

Sem prejuízo da cláusula 18.ª dos Estatutos da CGD, que estabelece que o Conselho de Administração é composto por um número mínimo de sete e máximo de vinte membros, 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, bem como dos titulares de funções essenciais, 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, 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 sobre a avaliação da aptidão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e de quem desempenha funções essenciais, bem como o pelo Guia para as avaliações da adequação e idoneidade do Banco Central Europeu, de maio de 2017.

#### **SECÇÃO IV. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DA CGD**

##### **6. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CONSELHO FISCAL**

A avaliação da adequação das pessoas aptas para integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal cabe à Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações (“CNAR”), comissão especializada de apoio e aconselhamento ao Conselho de Administração, nos termos da alínea c) do nº 1 do artigo 25º dos Estatutos da CGD.



A CNAR será composta por 3 (três) a 6 (seis) membros, independentes, nomeados pelo Conselho de Administração, que designará igualmente o seu Presidente.

Os membros da CNAR devem possuir 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 Conselho de Administração:

- a) no preenchimento das vagas ocorridas nos órgãos sociais da CGD e demais sociedades que integrem o Grupo CGD;
- b) na escolha dos Administradores a designar para a Comissão Executiva;
- c) Na escolha dos colaboradores a designar para titulares de funções essenciais.

Nas suas funções de apoio ao preenchimento de vagas nos órgãos sociais e à nomeação dos Administradores Executivos, deverá a CNAR:

- a) Elaborar e atualizar o conjunto de qualificações, conhecimentos e experiência profissional requeridos para o desempenho das funções atribuídas aos membros dos diversos órgãos sociais e da Comissão Executiva;
- b) Acompanhar o processo de seleção e nomeação dos quadros superiores das sociedades do Grupo CGD, em ordem a dispor, em tempo oportuno, de uma base de recrutamento de futuros titulares de órgãos sociais e de Administradores Executivos, de acordo com o previsto no Plano de Sucessão;
- c) Sempre que ocorra qualquer vaga em órgãos sociais ou na Comissão Executiva, elaborar parecer fundamentado para o Conselho de Administração, relativamente a propostas que venham a ser apresentadas nesse contexto que, de acordo com o mesmo, correspondam aos perfis mais adequados encontrados para o preenchimento dessa vaga atendendo, entre outros critérios que julgue apropriados, às suas qualificações, conhecimentos e experiência profissional;
- d) Diligenciar para que a política de avaliação da adequação contenha os mecanismos necessários a assegurar o aumento do número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os objetivos definidos nesse domínio;
- e) Avaliar, com periodicidade mínima anual, a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e, quando entender adequado, formular recomendações aos mesmos;



- f) Avaliar, com periodicidade mínima anual, os conhecimentos, as competências, a experiência e o cumprimento dos deveres específicos inerentes à função desempenhada por cada um dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, 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 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 Conselho de Administração, à Comissão Executiva ou a qualquer outra comissão interna do Conselho de Administração, 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 da Comissão.

## 7. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

A avaliação da adequação das pessoas aptas a serem designadas como titulares de funções essenciais da CGD, incluindo das suas sucursais, é da competência da CNAR, nos termos e de acordo com os princípios gerais, objetivos e requisitos da presente Política, com as devidas adaptações, devendo o seu resultado constar de um relatório elaborado para o efeito.

A avaliação anual dos titulares de funções essenciais da CGD, com base nos critérios previstos nos números 8.1. a 8.3. da presente Política, cabe ao Conselho de Administração, com base em parecer prévio da CNAR.

Para este efeito, a CNAR poderá solicitar à DPE (Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas) elementos de apoio à preparação deste relatório, nomeadamente os resultados da avaliação de desempenho.



## **SECÇÃO V. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DA CGD**

### **8. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO**

#### **8.1. Idoneidade**

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, as características mais salientes do seu comportamento 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) Índícios de que o membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal 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;
- 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;
- 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;





- f) 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;
- 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.

Em geral, 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 ter dúvidas fundadas sobre a mesma.

## 8.2. Qualificação profissional

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal 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 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 do Conselho de Administração e os membros do Conselho Fiscal devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam efetuar uma avaliação crítica das decisões tomadas pelo Conselho 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 ponderada a 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.

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



- a) Mercados financeiros, em geral, e mercados bancários, em particular;
- b) Regimes e requisitos regulamentares;
- 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 as responsabilidades do membro);
- e) Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e da estrutura de governação e fiscalização;
- f) 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 Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal 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) O tempo de serviço;
- b) A natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
- c) O âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;
- d) 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.

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 administrativos ou outros e através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

Os membros do Conselho de Administração deverão cumprir o número mínimo de anos de experiência 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 membros do órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização, e os membros do órgão de fiscalização, deverão ser capazes de demonstrar que possuem, ou poderão vir a possuir, os conhecimentos técnicos necessários para que possam compreender suficientemente bem a atividade da CGD e os riscos a que esta está exposta.

### 8.3. Independência

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

Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações 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 do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal da CGD ou das suas filiais ou com pessoas a desempenhar funções essenciais;
- 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 com a CGD, suas filiais ou concorrentes;
- 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.

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.

O Gabinete de Suporte à Função 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.

#### 8.4. Disponibilidade

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverão demonstrar possuir a disponibilidade adequada para o exercício das respetivas funções. Os membros executivos do Conselho de Administração da CGD desempenharão as suas funções em exclusividade e a tempo inteiro. Os membros não executivos do Conselho de Administração e os membros do Conselho Fiscal deverão ter uma disponibilidade mínima de 10 horas por semana.

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 CGD, nomeadamente por existirem riscos de conflitos de interesses ou por de tal circunstância resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

Na avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais será analisado o preenchimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade de acordo com os critérios estabelecidos nos números 8.1. a 8.3., com as devidas adaptações.

#### 9. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO A NÍVEL COLETIVO

Na avaliação coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverá ser verificado se a composição desses órgãos reúne, em termos coletivos, as competências 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.

O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal 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: finanças, economia, gestão, direito, administração, regulamentação financeira, engenharia, tecnologia e métodos quantitativos.

Sem prejuízo do anteriormente referido, o Conselho Fiscal 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.

## **SECÇÃO VI. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO**

### **10. PROCEDIMENTOS**

A avaliação da adequação individual e coletiva, de acordo com os critérios previstos na Secção V, será realizada antes do início do exercício de funções, no decurso de todo o mandato, com uma periodicidade mínima anual, e quando se verificarem 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.

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

A indicação das pessoas que devam em cada momento integrar o Conselho de Administração ou o Conselho Fiscal e exercer os cargos relativos a funções essenciais obedece às regras previstas no Plano de Sucessão.

As vagas ocorridas no Conselho 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 Conselho de Administração, com observância da presente Política e nos termos do Plano de Sucessão. A cooptação será submetida a ratificação pelo Acionista na primeira Assembleia Geral que se venha a realizar após a data da cooptação.

As pessoas indicadas para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal devem, previamente à sua designação, apresentar ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, quando o cargo deva ser preenchido por eleição, ou ao Conselho de Administração, no caso de cooptação, *curriculum vitae* detalhado, acompanhado de uma declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, incluindo as que forem exigidas no âmbito do processo de autorização junto das autoridades de supervisão competentes.



De igual modo, as pessoas indicadas para o exercício de funções essenciais devem apresentar à Comissão Executiva, previamente à sua designação, a informação mencionada no ponto anterior.

Quaisquer factos supervenientes à designação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e dos titulares de funções essenciais que alterem o conteúdo das declarações acima referidas devem ser comunicados, respetivamente, à CNAR e ao Conselho de Administração.

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 realizada constarão de um relatório elaborado para o efeito pela CNAR, no qual serão avaliados os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade para o exercício do cargo, nos termos da secção V da presente Política e dos procedimentos referidos acima.

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 designada, deverá ser promovida a sanção 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.

A avaliação inicial individual das pessoas a designar para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal 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.

Os relatórios de reavaliação devem ser facultados às entidades de supervisão competentes logo que estejam concluídos.



## **SECÇÃO VII. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES**

### **11. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES**

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como os titulares de funções essenciais, 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 fiscalização, bem como os titulares de funções essenciais, devem comunicar 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.

## **SECÇÃO VIII. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS**

### **12. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS**

A CGD disponibilizará, suportando os respetivos custos, aos membros do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal e aos titulares de funções essenciais 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.

## **SECÇÃO IX. REVISÃO E DIVULGAÇÃO**

### **13. REVISÃO**

A presente Política será objeto de revisão anual pela CNAR.



A CNAR deverá submeter à aprovação da Assembleia Geral da CGD recomendações de alteração ou atualização da presente Política sempre que o considere adequado.

14. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A presente Política é divulgada no sítio da internet da CGD (disponível em [www.cgd.pt](http://www.cgd.pt)), estando acessível para consulta por qualquer interessado.