



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

**da**

**CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.**



## ÍNDICE

1. OBJETO.....	3
2. VIGÊNCIA .....	3
3. ÂMBITO SUBJETIVO .....	3
4. ÂMBITO OBJETIVO .....	3
5. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS .....	4
6. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CONSELHO FISCAL.....	5
7. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS .....	6
8. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO .....	7
9. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO A NÍVEL COLETIVO.....	10
10. PROCEDIMENTOS.....	11
11. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES.....	12
12. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS .....	13
13. REVISÃO .....	13
14. DEVER DE DIVULGAÇÃO.....	13



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

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

#### **1. OBJETO**

A presente Política de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais (“**Política**”) estabelece (i) os princípios gerais e objetivos que lhe estão subjacentes; (ii) os responsáveis pela avaliação da adequação; (iii) os critérios de identificação e seleção das pessoas aptas a integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal e a desempenhar funções essenciais na Caixa Geral de Depósitos, S.A. (a “**CGD**”); (iv) os requisitos de adequação; (v) os procedimentos de avaliação à luz dos requisitos de adequação legalmente estabelecidos; (vi) as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses e (vii) 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 aos seguintes membros dos órgãos sociais da CGD:

- (a) Todos os membros executivos do Conselho de Administração da CGD, considerando-se como tal os que integrem a Comissão Executiva (“Administradores Executivos”);
- (b) Todos os membros não executivos do Conselho de Administração da CGD (“Administradores Não Executivos”);
- (c) Todos os membros, efetivos ou suplentes, do Conselho Fiscal da CGD e;
- (d) Todos os titulares de funções essenciais, sendo com tal considerados, os colaboradores que desempenham funções de 1º responsável com reporte direto ao administrador do pelouro das seguintes direções: Direção de Compliance, Direção de Auditoria Interna, Direção de Análise e Controlo de Riscos, Direção de Riscos de Crédito, Direção Financeira,



bem como os titulares de outras funções que como tal venham a ser definidas através de regulamentação do Banco de Portugal.

#### 4. ÂMBITO OBJETIVO

- 4.1. A presente Política é aplicável aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como aos titulares de funções essenciais da CGD, abrangendo assim as suas Sucursais e Escritórios de Representação.
- 4.2. As Filiais da CGD, sedeadas em Portugal ou no estrangeiro, bem como os Agrupamentos Complementares de Empresas (ACE) de que a CGD seja membro, devem adoptar políticas de seleção e avaliação da adequação 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

- 5.1. A adequação dos órgãos de administração e fiscalização para as funções que lhes estão cometidas constitui um factor 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, accionista e outras entidades.
- 5.2. A adequação dos titulares que exercem funções consideradas essenciais, enquanto colaboradores cujas atividades tem um impacto significativo no perfil de risco das instituições de crédito, constitui um factor 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.
- 5.3. A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais 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.
- 5.4. Por outro lado, 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.



- 5.5. Assume-se como desejável a existência de um equilíbrio de representatividade de género no Conselho de Administração, no Conselho Fiscal ou em cargos exercidos por titulares de funções essenciais.
- 5.6. A composição do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal ou a designação das pessoas que serão titulares de funções essenciais na CGD deve assegurar a diversidade de género, assumindo a CGD um objetivo de reforço contínuo de integração de mulheres.
- 5.7. Com vista a assegurar a continuidade da gestão da CGD e evitar a substituição de um número excessivo de membros em simultâneo deve ser implementado um plano de sucessão e recondução de membros do Conselho de Administração.
- 5.8. Sem prejuízo da cláusula estatutária que estabelece que o Conselho de Administração seja composto por um número entre sete e vinte membros, no próximo mandato de 2020-2023 e nos mandatos seguintes a composição do órgão de administração deverá acompanhar as recomendações do Supervisor.
- 5.9. 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, Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) GL44, de 27 de setembro de 2011 sobre a governação interna das instituições e EBA/GL/2012/06, de 22 de novembro de 2012, sobre a avaliação da aptidão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e de quem desempenha funções essenciais.

#### **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
  - 6.1. A avaliação da adequação das pessoas aptas para integrar o Conselho de Administração, a Comissão Executiva 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.
  - 6.2. A CNAR será composta por 3 (três) a 6 (seis) membros, nomeados pelo Conselho de Administração, que designará igualmente o seu Presidente.
  - 6.3. Os membros da CNAR devem possuir as qualificações e experiência profissionais apropriadas ao exercício das suas funções e não poderão integrar a Comissão Executiva.
  - 6.4. Compete à CNAR, entre outras funções que serão definidas no respectivo 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.
- 6.5. 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;
  - c) Sempre que ocorra qualquer vaga em órgãos sociais ou na Comissão Executiva, elaborar parecer fundamentado para o Conselho de Administração, identificando as pessoas que, em seu entender, têm o perfil mais adequado ao preenchimento dessa vaga atendendo, entre outros critérios que julgue apropriados, às suas qualificações, conhecimentos e experiência profissional;
  - d) Diligenciar para que a política de seleção contenha os mecanismos necessários a assegurar o aumento do número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os objectivos que nesse domínio sejam definidos;
  - e) Avaliar, sempre que entender oportuno, e, pelo menos, uma vez por mandato, 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.
7. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS
- 7.1. A identificação e seleção das pessoas aptas a serem designadas como titulares de funções essenciais da CGD cabe à Comissão Executiva com base no parecer prévio da Direção de Recursos Humanos, elaborado nos termos e de acordo com os princípios gerais e objetivos da presente Política, devendo o seu resultado constar de um relatório elaborado para o efeito e que deve ser enviado à CNAR.
- 7.2. A CNAR deverá, trimestralmente, emitir um parecer sobre a seleção das pessoas que tenham sido designadas como titulares de funções essenciais no trimestre anterior.



## **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 aspectos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.

A apreciação da idoneidade será efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções passadas do interessado como profissional, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.

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 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;
- 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 durante um período suficientemente longo. 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.

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.

No que respeita a mais de dois terços dos Administradores não executivos, os anos de experiência em instituições de crédito ou sociedades de dimensão significativa deverão, no mínimo, ser de 7 (sete) anos.

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 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.

### 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.

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.

8.5. 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

9.1. 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.

9.2. O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal devem integrar, em termos coletivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática em áreas relevantes para o exercício das correspondentes funções em instituições financeiras, nomeadamente: banca, finanças, economia, gestão, direito, administração, regulamentação financeira, engenharia, tecnologia e métodos quantitativos.



- 9.3. 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 actividade bancária.

## **SECÇÃO VI. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DE ADEQUAÇÃO**

### **10. PROCEDIMENTOS**

- 10.1. A avaliação da adequação será realizada antes do início do exercício de funções (avaliação inicial) e no decurso de todo o mandato sempre que a CNAR entenda que a mesma se justifica, designadamente 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 (avaliação subsequente).
- 10.2. 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 é, respetivamente, da competência do Acionista e da Comissão Executiva.
- 10.3. 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. A cooptação será submetida a ratificação pelo Acionista na primeira Assembleia Geral que se venha a realizar após a data da cooptação.
- 10.4. 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, um *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.
- 10.5. 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 número 10.4.
- 10.6. 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 referidas nos números 10.4. e 10.5. devem ser comunicados, respetivamente, à CNAR e à Comissão Executiva.
- 10.7. 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.



- 10.8. Os resultados de qualquer avaliação individual ou reavaliação realizada constarão de um relatório elaborado para o efeito pela CNAR, no que respeita aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, ou pela Comissão Executiva, com base no parecer prévio da Direção de Recursos Humanos, no que respeita aos titulares de funções essenciais.
- 10.9. Se for concluído, em resultado da avaliação individual efetuada pelas referidas comissões, 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 motivada por factos supervenientes que afetem os requisitos de adequação da pessoa designada, deverá ser promovida a sanação da falta de requisitos detetados, a suspensão de funções ou a destituição da pessoa em causa.
- 10.10. 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.
- 10.11. 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.
- 10.12. 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
  - 11.1. Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal bem como os titulares de funções essenciais devem evitar qualquer situação susceptível de originar conflitos de interesses.
  - 11.2. 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.
  - 11.3. Os membros dos órgãos de administração e fiscalização, bem como os titulares de funções essenciais, devem comunicar o exercício de qualquer actividade exterior às funções desempenhadas na CGD, de forma a possibilitar a verificação de eventuais situações de conflitos de interesses ou de incompatibilidades.
  - 11.4. Em caso de incumprimento do estipulado nos normativos internos da CGD sobre a prevenção e gestão de situações de conflitos de interesses, por membros do Conselho



de Administração e do Conselho Fiscal, bem como por titulares de funções essenciais, a situação concreta é apresentada a discussão do Conselho de Administração ou da Comissão Executiva, respetivamente. Subsequentemente, o Conselho de Administração ou a Comissão Executiva promove as iniciativas que se mostrem necessárias para a sanção da situação concreta de conflito de interesses, a eventual responsabilização decorrente da atuação verificada e a adoção de medidas adicionais que se considerem adequadas para o reforço dos mecanismos de prevenção e gestão em vigor na CGD.

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

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

12.1. 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.

12.2. 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**

13.1. A presente Política será objeto de revisão periódica pela CNAR.

13.2. A CNAR deverá submeter à aprovação da Assembleia Geral da CGD recomendações de alteração ou actualização 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.