

**Política interna de seleção e avaliação da
adequação dos membros dos órgãos de
administração e fiscalização e titulares de
funções essenciais**

Índice

ARTIGO 1.º – Disposições Gerais.....	3
ARTIGO 2.º – Avaliação pela sociedade	4
ARTIGO 3.º – Idoneidade	5
ARTIGO 4.º – Qualificação profissional	7
ARTIGO 5.º – Independência.....	9
ARTIGO 6.º – Disponibilidade.....	10
ARTIGO 7.º – Procedimentos de avaliação	11
ARTIGO 8.º – Titulares de funções essenciais	13

ARTIGO 1.º – Disposições Gerais

1 — De acordo com o estabelecido no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), a adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização para o exercício das respetivas funções, está sujeita a avaliação prévia ao exercício do cargo e ao longo de todo o seu mandato.

2 — A adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização consiste na capacidade para assegurarem, em permanência, uma gestão sã e prudente da sociedade, tendo por base o cumprimento de requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade.

3 — A avaliação individual de cada membro dos órgãos de administração e fiscalização, deve ser acompanhada de uma apreciação coletiva do órgão respetivo, tendo em vista verificar se o próprio órgão, considerando a sua composição, reúne qualificação profissional e disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação. A existência de fragilidades na composição dos órgãos de administração e fiscalização não deve colocar em causa a aptidão de um membro em particular.

4 — A avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização obedece ao princípio da proporcionalidade, considerando, entre outros fatores, a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade da sociedade e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar. Por outro lado, o nível e a natureza da experiência exigidos a um membro do órgão de administração e fiscalização podem diferir consoante exerça funções de gestão ou de fiscalização.

ARTIGO 2.º – Avaliação pela sociedade

1 — Cabe à sociedade verificar, em primeira linha, que todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções.

2 — As pessoas a designar para os órgãos de administração e fiscalização devem apresentar à sociedade, previamente à sua designação, uma declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação:

- a) Quando o cargo deva ser preenchido por eleição, a declaração é apresentada ao presidente da Mesa da Assembleia Geral da sociedade, a quem compete disponibilizá-la aos acionistas no âmbito das informações preparatórias da assembleia geral e informar os acionistas dos requisitos de adequação das pessoas a eleger;
- b) Nos demais casos, a declaração é apresentada ao órgão de administração.

3 — As pessoas designadas devem comunicar quaisquer factos supervenientes à designação ou à autorização que alterem o conteúdo da declaração prevista no número anterior.

4 — A sociedade reavalia a adequação das pessoas designadas para os órgãos de administração e fiscalização sempre que, ao longo do respetivo mandato, ocorrerem circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos.

5 — Concluindo-se que as pessoas avaliadas não reúnem os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, estas não podem ser designadas ou, tratando-se de uma reavaliação motivada por factos supervenientes, devem ser adotadas as medidas necessárias com vista à sanção da falta de requisitos detetada, à suspensão

de funções ou à destituição das pessoas em causa, exceto em qualquer dos casos se essas pessoas forem autorizadas pelo Banco de Portugal, depois de este ter sido informado da avaliação ou reavaliação mencionadas.

6 — Para efeitos do disposto no número anterior, as medidas a tomar pela sociedade deverão ter em conta a situação específica e eventuais limitações do membro em questão. As medidas adequadas poderão incluir, entre outras, ajustamentos de responsabilidades entre os membros do órgão de administração e fiscalização, substituição de determinadas pessoas e formação, quer individual quer do órgão de administração e fiscalização no seu todo, para garantir que a qualificação e a experiência coletivas do órgão de administração e fiscalização sejam suficientes.

7 — Os resultados de qualquer avaliação ou reavaliação realizada pela sociedade devem constar de um relatório que, no caso da avaliação de pessoas para cargos eletivos, deve ser colocado à disposição da Assembleia Geral no âmbito das respetivas informações preparatórias.

8 — O relatório de avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve acompanhar o requerimento de autorização dirigido ao Banco de Portugal ou, tratando-se de reavaliação, ser-lhe facultado logo que concluído.

ARTIGO 3.º – Idoneidade

1 — Na avaliação da idoneidade, a sociedade deve ter 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 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.

2 — A apreciação da idoneidade é 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. 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.

3 — Na apreciação a que se referem os números anteriores, deve ter-se em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:

a) Indícios de que o membro do órgão de administração ou de fiscalização 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, salvo se por razões alheias ao próprio, devidamente justificadas;

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.

ARTIGO 4.º – Qualificação profissional

1 — Os membros dos órgãos de administração e fiscalização 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 sociedade, bem como com os riscos associados à atividade por esta desenvolvida.

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

3 — No que se refere à formação, deve ser dada especial atenção ao nível e perfil dos cursos académicos e à sua relação com serviços financeiros ou outros domínios pertinentes. De um modo geral, os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira e dos métodos quantitativos estão relacionados com os serviços financeiros.

4 — Os membros do órgão de administração que exerçam funções executivas, devem ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão durante um período suficientemente longo. Embora possam ser considerados na avaliação, os cargos a curto prazo ou temporários não são geralmente suficientes para pressupor uma experiência suficiente.

5 — Os membros do órgão de fiscalização e os membros do órgão de administração que não exerçam funções executivas 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. A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, administrativos ou outros e através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

6 — Os órgãos de administração e fiscalização devem dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados.

ARTIGO 5.º – Independência

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

2 — Na avaliação devem ser tomadas em consideração todas as situações suscetíveis de afetar a independência, nomeadamente, eventuais conflitos de interesses:

a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido na sociedade em causa ou noutra instituição;

b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização da sociedade, ou em sociedades que com esta estejam em relação de domínio ou de grupo;

c) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada na sociedade, ou em sociedades que com esta estejam em relação de domínio ou de grupo.

3 — O órgão de fiscalização deve dispor de uma maioria de membros independentes, que não estejam associados a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade nem se encontrem em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de:

- a) Serem titulares ou atuarem em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social da sociedade;
- b) Terem sido reeleitos por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

ARTIGO 6.º – Disponibilidade

1 — Na avaliação da disponibilidade dos membros dos órgãos e administração e fiscalização, devem ser tidas em conta as exigências particulares do cargo e a natureza, escala e complexidade da atividade da sociedade.

2 — A sociedade pronuncia-se relativamente ao exercício por parte dos membros dos órgãos de administração ou fiscalização de funções de administração ou fiscalização noutras entidades, avaliando se a acumulação é suscetível de prejudicar o exercício das funções que o interessado já desempenhe, nomeadamente por existirem riscos graves de conflitos de interesses ou por de tal facto resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

3 — A sociedade dispõe de procedimentos de prevenção, comunicação e sanção de situações de potenciais conflitos de interesses resultantes quer do Código de Conduta quer da aplicação das normas de limitação de concessão de crédito, que devem ser observados pelos membros dos órgãos de administração ou fiscalização, que acrescem às previstas nesta política.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, é vedado aos membros dos órgãos de administração e fiscalização da sociedade, acumular mais do que um cargo executivo com dois não executivos, ou quatro cargos não executivos, considerando-se um único cargo os cargos executivos ou não executivos em órgão de administração ou

fiscalização de instituições que estejam incluídas no mesmo perímetro de supervisão em base consolidada ou nas quais a sociedade detenha uma participação qualificada.

5 — Estão excluídos do limite previsto no número anterior os cargos desempenhados em entidades que tenham por objeto principal o exercício de atividades de natureza não comercial, salvo se, pela sua natureza e complexidade, ou pela dimensão da entidade respetiva, se mostrar que existem riscos graves de conflitos de interesses ou falta de disponibilidade para o exercício do cargo na sociedade.

6 — O Banco de Portugal pode autorizar os membros dos órgãos de administração e fiscalização abrangidos pelo disposto no n.º 4 a acumular um cargo não executivo adicional.

ARTIGO 7.º – Procedimentos de avaliação

1 — Para cumprimento da avaliação pela sociedade, dos requisitos de adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, é designado o Comité de Controlo Interno do Sistema Nacional de Garantia Mútua (CCI SNGM), na sua versão mais restrita, composta apenas por 3 membros:

- a) Coordenador: o presidente do Conselho de Administração da SPGM (sempre que este for não executivo), ou em alternativa o representante do principal acionista da SPGM no seu CA (desde que não executivo);
- b) Vogais: um representante de alto nível das empresas (CIP/AEP/AIP, num modelo de rotação) e um representante da banca presente no CA das SGM (desde que não executivo).

2 - O CCI SNGM, na sua função de avaliação os órgãos sociais e de fiscalização, tem atribuídas as seguintes competências:

- a) Formular recomendações sobre candidatos a membros dos órgãos de administração ou fiscalização, avaliando o respetivo perfil em termos de qualificações, conhecimentos, disponibilidade e experiência profissional;
- b) Elaborar uma descrição das funções e qualificações para os cargos a desempenhar pelos órgãos de administração e fiscalização e avaliar o tempo a dedicar ao exercício da função;
- c) Promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício de funções nos órgãos de administração e fiscalização;
- d) Fixar objetivos para a representação de homens e mulheres e conceber uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado nos órgãos de administração e fiscalização, com vista a atingir os referidos objetivos;
- e) Remeter aos órgãos sociais competentes um relatório com os resultados de qualquer avaliação ou reavaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da sociedade;

3 - Os membros do CCI SNGM, na sua função de avaliação os órgãos sociais e de fiscalização, não podem participar nem votar em deliberações sobre assuntos em que tenham, por conta própria ou de terceiro, um interesse em conflito com o da sociedade, devendo informar o coordenador com a antecedência adequada sobre os factos que possam constituir ou dar lugar a um conflito. Em particular, o coordenador está impedido de participar e de votar nas deliberações da comissão em que se

verifique um conflito de interesses, incluindo, designadamente, nas deliberações respeitantes à sua avaliação individual.

ARTIGO 8.º – Titulares de funções essenciais

1 — O Conselho de Administração da sociedade deve identificar os cargos cujos titulares, não pertencendo aos órgãos de administração ou fiscalização, exerçam funções que lhes confirmam influência significativa na gestão da sociedade.

2 — Os cargos referidos no número anterior compreendem os responsáveis pelas funções de *compliance*, auditoria interna, controlo e gestão de riscos da sociedade, bem como os responsáveis de outras funções que venham a ser consideradas como essenciais pelo Conselho de Administração da sociedade.

3 — A adequação, para o exercício das respetivas funções, dos titulares de funções essenciais da sociedade está sujeita a avaliação ou reavaliação ao longo do tempo, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto nos artigos 1.º a 6.º, e devendo o Conselho de Administração ou a Comissão Executiva, se for o caso de competências delegadas, uma vez selecionados os colaboradores que exercerão essas funções, e antes da sua entrada em funções, promover o respetivo processo de avaliação ou a sua reavaliação junto do Comité de Controlo Interno.

4 — Cabe à sociedade verificar previamente o preenchimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional e disponibilidade dos titulares de funções essenciais, devendo os resultados dessa avaliação constar do relatório a que se refere o n.º 7 do artigo 2.º, que deverá ser facultado ao Banco de Portugal apenas se e quando solicitado.