



**POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO
DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E
TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS
DA CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE LEIRIA,
CRL**

Âmbito: Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020

Data (revisão): 10 de março de 2022

O Conselho de Administração



Índice

1	Introdução	3
2	Âmbito de aplicação:	3
3	Enquadramento legal e regulamentar	4
4	Finalidade	5
5	Destinatários	6
6	Procedimentos de Avaliação	6
7	Competência para nomear e avaliar a adequação dos membros do órgão de administração e de fiscalização	7
8	Competência para nomear e avaliar a adequação dos titulares de funções essenciais.....	8
9	Requisitos de adequação dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e dos titulares de funções essenciais	9
9.1	Idoneidade	9
9.2	Qualificação e experiência profissional	10
9.3	Independência	13
9.4	Disponibilidade.....	14
10	Avaliação da Adequação Coletiva.....	15
11	Procedimentos para a seleção e avaliação	16
11.1	Responsabilidade pela avaliação	16
11.2	Procedimentos para a avaliação inicial	16
11.3	Procedimentos para a avaliação sucessiva.....	18
12	Procedimento para a avaliação individual do titular de funções essenciais	20
13	Diversidade	21
14	Instrução do processo de autorização para o exercício de funções.....	22
15	Programa de integração e formação	23
16	Prevenção, comunicação e gestão de conflitos de interesse.....	24
17	Revisão	25
18	Aprovação e entrada em vigor	25



CAIXA DE CRÉDITO DE LEIRIA

19	Divulgação	25
	ANEXO I	26



1. Introdução:

O presente documento define a Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, dos Titulares de Funções Essenciais da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Leiria, Cooperativa de Responsabilidade Limitada, doravante CCL, nos termos do Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020, em consonância com as Orientações da EBA para o Governo Interno e Adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização das instituições de crédito.

Ao longo da sua história, a CCL criou uma cultura interna própria, assente na resiliência do seu modelo de negócio, na capacidade de assumir e controlar riscos, na adoção de elevados padrões éticos, na qualidade, formação e carácter das pessoas que integram a sua estrutura. Para garantir a continuidade destes valores, tendo em conta uma estratégia de médio e longo prazo sustentável e compatível com a apetência ao risco definido pela instituição e aos padrões éticos preconizados, é essencial instituir um sistema de seleção e recrutamento de pessoas que venham a integrar cargos de administração, fiscalização e funções essenciais que garanta que são escolhidos profissionais bem formados, bem preparados e imbuídos de valores e princípios éticos consentâneos.

Esta Política tem, portanto, como objetivo assegurar que a CCL está preparada para garantir a continuidade da gestão quer em caso de substituição de membros do órgão da administração, do órgão de fiscalização ou titulares de funções essenciais, quer em caso de mudança de mandato, certificando-se que os futuros membros irão contribuir para a atividade da CCL num quadro de cumprimento normativo, de gestão sã e de defesa dos valores e princípios éticos instituídos.

2. Âmbito de Aplicação:

A Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, dos Titulares de Funções Essenciais da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Leiria (doravante, Política), tem em conta a natureza, dimensão, escala, organização interna e complexidade das atividades desenvolvidas pela CCL, para aplicação do Princípio da Proporcionalidade, previsto no n.º 5 do artigo 30.º do RGICSF, definindo em primeira linha, os procedimentos a observar pela CCL na identificação, seleção, avaliação e reavaliação da adequação dos membros dos seus órgão de administração (Conselho de



Administração), órgão de fiscalização (Conselho Fiscal) e titulares de funções essenciais, quer individualmente, quer coletivamente por órgão.

Esta Política pretende promover a diversidade de género, de qualificações e competências necessárias para o exercício de funções, assente em elevados padrões de exigência ética assegurando o respeito por uma cultura de risco integrada, uma conduta profissional responsável e prudente, que contribua para reforçar os níveis de confiança e reputação da CCL, quer internamente, quer nas relações com associados, clientes, autoridades de supervisão e terceiros.

A adequação dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, individual e coletivamente considerados, consiste na capacidade de assegurarem, em permanência, a gestão sã e prudente da instituição, tendo em vista, de modo particular, a salvaguarda do sistema financeiro e dos interesses dos respetivos associados, clientes e demais credores, devendo cumprir os requisitos de idoneidade, honestidade e integridade, conhecimento, competência e experiência, independência e disponibilidade.

A presente Política tem ainda como objetivo a promoção da diversidade de género, preconizando uma representação adequada de todos os géneros, garantindo que o princípio da igualdade de oportunidades seja respeitado nos procedimentos de seleção de candidatos aos cargos em questão e sua avaliação ou posterior reavaliação.

3. Enquadramento Legal e Regulamentar:

A Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, dos Titulares de Funções Essenciais da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Leiria, foi elaborada tendo em conta o enquadramento legal e regulamentar aplicável, nomeadamente:

- O "Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras ("RGICSF"), no que respeita à exigência de uma política interna de seleção e avaliação dos membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e respetivos requisitos de adequação (nomeadamente, os artigos 30.º a 33.ºA);
- O Código Cooperativo (Lei 119/2015, de 31 de agosto);
- O Código das Sociedades Comerciais (DL 262/86, de 02 de setembro), designadamente, o estatuído no artigo 393.º e 415.º;



- O Aviso 3/2020, do Banco de Portugal;
- A Instrução n.º 18/2020, do Banco de Portugal;
- A Instrução n.º 23/2018, do Banco de Portugal;
- O Regulamento Delegado (UE) 2021/923 da Comissão, de 25 de março de 2021;
- As diretrizes conjuntas da ESMA (European Securities and Markets Authority) e da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do Órgão de Administração e dos Titulares de funções essenciais, ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE e da Diretiva 2014/65/UE, que entraram em vigor em 30 de junho de 2018 e revisões posteriores;
- As orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) sobre governo interno (EBA/GL/2021/05), divulgadas através da Carta Circular do Banco de Portugal n.º CC/2021/00000057;
- As orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) (EBA/GL/2021/06), divulgadas através da Carta Circular do Banco e Portugal n.º CC/2021/00000058) sobre a avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração;

4. Finalidade:

A presente Política institui o procedimento que garante que, em caso de ausência, saída súbita e/ou inesperada, substituição normal ou recondução de membros do órgão da administração, do órgão de fiscalização ou titulares de funções essenciais, a CCL é capaz de:

- a) Garantir a continuidade da gestão sã e prudente da instituição por pessoas com capacidade técnica, competência, experiência e idoneidade, que permitam a manutenção da confiança do sistema financeiro e do público;
- b) Antecipar e gerir potenciais necessidades de substituição de forma atempada e refletida, impedindo ou minorando, eventuais disrupções;
- c) Selecionar os candidatos cujo perfil melhor se adequa à cultura interna de apetite ao risco e valores éticos;
- d) Avaliar periodicamente a composição dos seus órgãos societários de forma a identificar eventuais necessidades a nível da sua composição e organização, quer individual, quer coletivamente;



5. Destinatários:

A presente Política aplica-se aos seguintes cargos na CCL:

- a) Membros do órgão de administração (Conselho de Administração), incluindo membros executivos, membros não executivos e suplentes;
- b) Membros do órgão de fiscalização (Conselho Fiscal) efetivos e suplentes;
- c) Titulares de funções essenciais, entendendo-se como tal, os responsáveis pelas funções de controlo interno (Gestão de Riscos, Conformidade e Auditoria Interna) e ainda, outros responsáveis classificados como tal pela CCL, através de uma abordagem baseada no risco, nos termos da legislação vigente;

6. Procedimento de Avaliação:

Compete à CCL proceder à avaliação individual de todos os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, efetivos ou suplentes e os titulares de funções essenciais, para verificação do cumprimento dos requisitos de adequação necessários ao exercício das funções em causa. Esta avaliação deve ser efetuada previamente à eleição pela Assembleia Geral dos órgãos sociais ou à nomeação pelo Conselho de Administração, no caso dos titulares de funções essenciais.

Periodicamente, ou sempre que tal se revele necessário, a instituição deve proceder à reavaliação individual dos membros e titulares de funções essenciais e também, à avaliação coletiva dos órgãos, de acordo com os procedimentos ora descritos, de modo a garantir que os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal e respetivos órgãos coletivamente, cumprem em permanência os requisitos legais de adequação.

Excecionalmente, podem ocorrer avaliações de adequação individuais e coletivas em relação aos membros suplentes, realizadas após a sua nomeação dos membros, quando seja evidente que a avaliação prévia perturbaria o funcionamento regular do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, como em caso de necessidade súbita ou inesperada de substituição de membro (por exemplo, em caso de morte ou incapacidade de um membro ou, em caso de afastamento por não ser considerado adequado, nem ser viável a sanção do motivo que o considerou inadequado). Nestes casos, a CCL, através do órgão competente, deverá proceder à avaliação do membro e do órgão em causa, o mais brevemente possível, não podendo exceder o prazo de 30 dias após a data da nomeação, submetendo de seguida o pedido de autorização para o exercício de funções ao Banco de Portugal.



7. Competência para nomear e avaliar a adequação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização:

O órgão interno responsável por avaliar a adequação é a *Comissão de Avaliação*, constituída pelos membros da Mesa da Assembleia Geral, por se considerar ser o órgão mais apto a garantir a isenção e imparcialidade necessária à correta execução do procedimento em causa.

Esta Comissão é responsável por:

- a) identificar e recomendar os candidatos adequados (competentes e idóneos) para ocupar os cargos nos Órgãos de Administração e de Fiscalização;
- b) avaliar anualmente os conhecimentos, as competências e a experiência e idoneidade de cada membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e do órgão no seu conjunto, comunicando-lhes os respetivos resultados;
- c) avaliar regularmente os referidos órgãos sociais em termos coletivos, tendo em conta a sua composição, estrutura, dimensão e desempenho, formulando recomendações e eventuais alterações;
- d) elaborar os relatórios de avaliação para o Conselho de Administração no que respeita à implementação das políticas;
- e) acompanhar a aprovação da Política em Assembleia Geral, proposta pelo Conselho de Administração.

A escolha dos membros da Mesa da Assembleia porque, posteriormente, irão constituir a Comissão de Avaliação, deve ter em conta as suas qualificações, experiência profissional e independência adequadas para o exercício das funções ora previstas.

Os membros da Comissão de Avaliação, eleitos previamente para a Mesa da Assembleia Geral, devem possuir a experiência e as qualificações profissionais adequadas para o desempenho das suas funções devidamente estabelecidas na presente Política e, devem cumprir os requisitos de independência aplicáveis aos órgãos de gestão da CCL.

A Comissão de Avaliação, que reporta diretamente à Assembleia Geral, tem o direito de obter, através do seu Presidente, as informações necessárias ao desempenho das suas funções a partir de qualquer departamento da CCL, devendo o Conselho de Administração ser informado assim que as informações forem obtidas desses departamentos.



Os membros da Comissão de Avaliação, assim como outras pessoas que participem nas reuniões de Avaliações devem manter a confidencialidade sobre os relatórios e documentos que receberem e sobre o conteúdo de discussões e deliberações, bem como sobre todas as informações confidenciais e sensíveis da CCL. Estas poderão ser, por exemplo, informações confidenciais sobre operações, negócios e dados pessoais dos quais tenham tido conhecimento através da sua atividade na Comissão, mesmo após a cessação da sua atividade.

A Comissão de Avaliação deve documentar todos os procedimentos e guardar toda a documentação recolhida, incluindo relatórios ou pareceres proferidos, registando em ata todas as reuniões tidas. Esta documentação é confidencial, devendo ser cumpridas todas as normas internas de sigilo e proteção de dados pessoais.

8. Competência para nomear e avaliar a adequação dos titulares de funções essenciais:

A identificação e seleção dos candidatos elegíveis adequados a titulares de funções essenciais, a quem serão confiadas as funções de controlo interno (gestão de riscos, conformidade e auditoria interna), é da responsabilidade do Conselho de Administração, no seguimento de uma recomendação do Conselho Fiscal elaborada de acordo com os termos e objetivos gerais da Política.

A referida recomendação será incluída num relatório elaborado pelo Conselho de Fiscalização para esse fim e enviada à Comissão de Avaliação, após a aprovação do Conselho de Administração.

O Conselho de Administração nomeará os *responsáveis por cada função de controlo interno*, que não poderão pertencer ao Conselho de Administração ou ao Conselho Fiscal.

O Conselho de Administração terá em conta os requisitos de adequação previstos para os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, com as devidas adaptações.



9. Requisitos de adequação dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal e dos titulares de funções essenciais:

De acordo com os n.º 1 e n.º 3 do artigo 30.º do RGICSF, a adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais é avaliada à luz de quatro critérios: (i) **idoneidade**, (ii) **qualificação e experiência profissional**, (iii) **independência**, e (iv) **disponibilidade**.

Estes critérios são descritos de forma geral nos parágrafos seguintes.

9.1 Idoneidade:

Ao avaliar os critérios de Idoneidade, será considerada a forma como a pessoa pratica a profissão, particularmente a sua capacidade de tomar decisões de forma ponderada e prudente, de cumprir as suas obrigações a tempo e de ter um comportamento compatível com a preservação da confiança do mercado, tendo em conta todas as circunstâncias em que a conduta profissional poderá ser avaliada para as obrigações em causa.

A adequação será avaliada com base em critérios objetivos, recolhendo-se, tanto quanto possível, informações completas sobre as funções anteriores da pessoa, as características mais marcantes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas. Os dados deverão ser facultados pelo avaliado e/ou por entidades externas.

Nesta avaliação serão consideradas as seguintes circunstâncias, dependendo da respetiva gravidade, sendo que os incidentes menores serão ponderados cumulativamente e, tendo em conta o princípio da presunção de inocência:

- Provas de que o avaliado não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades de supervisão e regulação nacionais ou estrangeiras;
- A recusa, a revogação, o cancelamento ou a cessação de registo, a autorização, admissão ou licença para fazer parte de uma atividade comercial ou profissional, por uma autoridade de supervisão, um órgão profissional ou que tenha funções semelhantes, ou a exoneração do exercício de um cargo por uma entidade pública;
- A proibição, por parte de uma autoridade judicial ou de supervisão ou de um órgão profissional com funções semelhantes, para agir enquanto administrador ou diretor de uma sociedade civil ou comercial;



- O registo de estado de incumprimento na Central de Responsabilidades de Crédito do Banco de Portugal ou quaisquer outros registos de natureza semelhante elaborados pela autoridade competente;
- 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 a conduziu a tais processos;
- Insolvência pessoal, independentemente da qualificação;
- Ações cíveis, processos administrativos ou penais, bem como quaisquer outras circunstâncias que possam ter um impacto significativo na situação financeira da pessoa;
- O currículo profissional e potenciais conflitos de interesse, quando parte do percurso tenha sido realizado em entidade relacionada direta ou indiretamente com a CCL.

Em geral, considera-se que os avaliados, sejam membros ou candidatos ao Conselho de Administração, Conselho fiscal ou titulares de funções essenciais, são idóneos, honestos e íntegros, a menos que existam informações ou indicações em contrário ou quaisquer motivos que suscitem dúvida razoável, tendo em conta o descrito no artigo 30.ºD do RGICSF.

9.2 Qualificação e Experiência Profissional:

Os avaliados devem demonstrar que possuem as competências e qualificações necessárias para realizar as suas obrigações.

Essas competências e qualificações deverão ter sido adquiridas através de habilitações académicas ou formação especializada adequada ao cargo e através de experiência profissional, em termos de duração e nível de responsabilidades em linha com as características, complexidade e dimensão da CCL, bem como com os riscos associados à atividade desenvolvida pela mesma.

Será também avaliada uma compreensão atualizada das suas funções e responsabilidades, bem como uma compreensão das áreas pelas quais um membro individual não é responsável de forma direta, mas sim coletivamente.



Formação e experiência anteriores devem ser consideradas suficientes para que os titulares desses cargos compreendam as operações e atividades da CCL, avaliem os riscos aos quais esta está exposta e analisem de forma crítica as decisões tomadas. Deverá ser feita ainda uma ponderação especial dos bons conhecimentos, competências e experiências relevantes em matéria de prevenção de branqueamento de capitais e financiamento de terrorismo.

A avaliação de tais requisitos não deverá limitar-se ao grau académico ou às funções desempenhadas anteriormente numa instituição de crédito ou noutra entidade. Deve, antes, ser alargada à experiência prática do membro em cargos anteriores, tendo em conta a natureza, a dimensão e a complexidade das atividades da CCL, bem como o cargo a desempenhar.

Assim, ao avaliar a experiência de um candidato ou membro dos Conselho de Administração e Conselho Fiscal, deverá dar-se especial atenção à experiência teórica e prática de base nas seguintes áreas:

- Banca e mercados financeiros;
- Enquadramento regulamentar e requisitos legais;
- Planeamento estratégico, entendimento da estratégia comercial e do plano de negócios de uma instituição de crédito, bem como dos respetivos requisitos de implementação;
- Gestão de risco (identificar, avaliar, acompanhar, controlar e mitigar os principais tipos de risco de uma instituição de crédito, incluindo riscos ambientais, de governação, sociais e fatores de risco) incluindo a experiência diretamente relacionada com as responsabilidades do membro;
- Contabilidade e auditoria;
- Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e modelo de governação apropriado;
- Interpretação das informações financeiras de uma instituição de crédito, identificação de questões-chave com base nessas informações e controlos e medidas apropriados.

Os candidatos ou membros dos Conselho de Administração e Conselho Fiscal deverão, também, ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão, ou de fiscalização, ou auditoria, que deve ser avaliada com particular incidência nos seguintes aspetos:



- a duração da experiência profissional anterior;
- a natureza e complexidade da atividade da empresa na qual o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizativa;
- o âmbito das competências, poderes de decisão e responsabilidades;

Os candidatos ou membros do Conselho de Administração com funções executivas, para além dos aspetos anteriores, deverão ter exercido um cargo de gestão durante um período suficiente longo, sendo a sua experiência prática e profissional avaliada com especial ponderação quanto:

- natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;
- tempo de serviço;
- conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo;
- número de subordinados;

Os candidatos ou membros do Conselho de Administração, na sua função de fiscalização, devem ser capazes de desafiar as decisões de forma construtiva e fiscalizar eficazmente a função de gestão.

O candidato ou membro do Conselho de Administração responsável pela área de prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, deverá ter bons conhecimentos, competências e experiência relevante no que se refere à identificação e avaliação dos riscos em causa, nomeadamente, tendo em conta o modelo de negócio da CCL, bem como das políticas, controlos e procedimentos instituídos.

Para avaliar adequadamente as competências dos candidatos ou membros do Conselho de Administração, deverá ser tida em conta a listagem de competências relevantes constantes no Anexo I, ponderadas de acordo com a funções e responsabilidade do cargo.

Em particular, os candidatos ou membros do Conselho Fiscal devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam realizar uma avaliação crítica e um controlo eficaz das decisões tomadas pelo Conselho de Administração, bem como supervisionar eficazmente a função deste Órgão.

A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, sendo particularmente considerados o nível e o perfil dos cursos académicos, a sua relação com a área bancária e financeira ou outras áreas relevantes, tendo em conta que, em geral, os



cursos na área da banca, finanças, economia, direito, administração, regulamento financeiro, engenharia, informação e tecnologia e métodos quantitativos estão relacionados com serviços bancários e financeiros.

9.3 Independência:

O requisito de independência tem como finalidade prevenir o risco de sujeição dos avaliados à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o desempenho das suas responsabilidades de forma isenta e autónoma.

A independência é necessária para cada membro, independentemente de este ser ou não considerado “*independente*” no sentido estrito previsto no n.º 5 do artigo 414.º do CSC, uma vez que, no exercício das suas obrigações e responsabilidades, todos os membros dos Conselho de Administração, Conselho Fiscal e titulares de funções essenciais devem envolver-se ativamente nas suas funções, ser capazes de tomar as suas próprias decisões e formar os seus próprios julgamentos de modo adequado, objetivo e autónomo.

Ao avaliar a independência são consideradas todas as situações que possam afetar a independência da pessoa em causa, em particular:

- os cargos que a pessoa em causa detém ou deteve na CCL ou numa outra instituição financeira;
- a existência de relações de parentesco ou de natureza semelhante, bem como relações profissionais ou económicas que a pessoa em causa tenha com outro membro de qualquer órgão estatutário da CCL.

E ainda, se possui as necessárias capacidades comportamentais, designadamente, coragem, convicção e força para avaliar e contestar as propostas dos outros pares, capacidade de questionar e de resistir ao “pensamento de grupo”.

De acordo com as incompatibilidades estabelecidas por lei para os membros do Conselho Fiscal, quer sejam ou não *independentes* nos termos do referido n.º 5 do artigo 414.º do CSC, **não devem** ser eleitos ou designados como membros do referido órgão:

a) aqueles que usufruem de benefícios particulares relacionados com a CCL;



- b) aqueles que exerceram funções de administração dentro da CCL nos últimos cinco anos;
- c) aqueles que, direta ou indiretamente, prestam serviços ou estabelecem uma relação de negócios significativa com a CCL ou uma empresa numa relação de controlo ou de grupo em relação à empresa acima referida;
- e) os cônjuges, familiares e ascendentes diretos até 3.º grau, inclusive, na linha colateral de pessoas impedidas, nos termos das alíneas a), b), c);
- f) aqueles que exercem funções de administração ou supervisão em cinco empresas, com exceção das sociedades de advogados, sociedades de revisão oficial de contas e revisores oficiais de contas, aos quais se aplica o disposto nos respetivos Estatutos Profissionais;
- g) os revisores oficiais de contas em relação aos quais existem outras incompatibilidades previstas na respetiva legislação;
- h) aqueles que tenham sido declarados insolventes, aplicada medida de acompanhamento de maior ou, condenados a penas que envolvam a proibição, ainda que temporária, do exercício de funções públicas.

A nomeação expira no caso de se verificarem alguns dos motivos indicados no parágrafo anterior.

Ao avaliar a existência de conflitos de interesses, a CCL deve identificar conflitos de interesses efetivos ou potenciais de acordo com a sua política interna de conflitos de interesses, e avaliar a sua relevância.

9.4 Disponibilidade:

Os avaliados devem dedicar o tempo adequado a executar as suas funções e responsabilidades no pleno exercício dos poderes conferidos no compromisso, de acordo com a dimensão da CCL e a complexidade da sua atividade. Deve ainda ser tido em conta a capacidade do avaliado de desempenhar as suas funções em períodos de aumento significativo da atividade, designadamente, em períodos de crise ou transformação da instituição. O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal determinam o tempo considerado necessário para o exercício das suas funções e responsabilidades e que consta no regulamento interno do órgão em causa.

Para avaliar a disponibilidade de um membro, deve ser tido em conta:



- Número de cargos exercidos na administração de outras empresas financeiras ou não financeiras, tendo em conta a dimensão, a natureza, o âmbito e a complexidade da atividade da entidade em causa e se é ou não exterior à União Europeia;
- Tempo despendido em deslocações e em reuniões;
- Número de cargos exercidos em entidades sem fins comerciais;
- Número e duração das reuniões previstas para a função na CCL, necessidade de colaborar e reunir com outras entidades, nomeadamente, as autoridades reguladoras ou de supervisão;
- Ações de formação necessárias;
- Outras atividades do cargo que impliquem disponibilidade;

Se, e quando algum membro do Conselho de Administração ou titular de funções essenciais pretender acumular o cargo na CCL com outros cargos oficiais em outras entidades, o mesmo deve notificar previamente a Comissão de Avaliação, apresentando uma estimativa anual das horas semanais que pretende dedicar ao exercício das funções propostas, e indicar detalhadamente os motivos pelos quais considera que continuará a manter a disponibilidade adequada para as funções assumidas na CCL.

10. Avaliação da Adequação Coletiva:

Compete à CCL assegurar, em permanência, que o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal, cada órgão como um todo, é adequado para o desempenho das funções que, legalmente, lhe estão cometidas.

Na avaliação coletiva do Conselho de Administração deve verificar-se se a composição deste órgão reúne, em termos coletivos, a diversidade de qualificações, competências e experiências profissionais e a suficiente disponibilidade para cumprir os respetivos cargos em todas as áreas de desempenho relevantes, compreendendo o modelo de atividade da CCL, os riscos a que está ou pode vir a estar disposta, a estratégia e os mercados onde opera.

O Conselho de Administração deve integrar, em termos coletivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática em áreas relevantes para o exercício das respetivas funções nas instituições financeiras, desde que todas as áreas de



conhecimento necessárias à atividade de negócios da CCL sejam abrangidas coletivamente, podendo incluir:

- Banca, finanças, economia, gestão, direito, administração, regulação financeira, engenharia, tecnologia e métodos quantitativos.

Os membros do Conselho de Administração, na sua função fiscalizadora devem ter coletivamente, capacidade para desafiar e fiscalizar eficazmente as decisões dos membros com funções de gestão.

Sem prejuízo do supramencionado, o Conselho Fiscal deve ter sempre uma maioria de membros independentes, sendo o seu Presidente sempre *independente*, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das *Sociedades Comerciais*, devendo esses membros possuir o grau académico adequado e elevada competência e conhecimentos nas áreas de finanças, contabilidade e auditoria ou conhecimentos operacionais no setor bancário.

11. Procedimentos para a seleção e avaliação

11.1 Responsabilidade pela avaliação

A avaliação inicial da adequação individual dos **membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal** pela Comissão de Avaliação deve preceder a sua seleção e apresentação à Assembleia Geral, que nomeará os candidatos para essas funções.

Para além da avaliação individual, a Comissão de Avaliação procede também a uma **avaliação coletiva da adequação**, a fim de assegurar que os órgãos de administração e de fiscalização têm as competências necessárias para gerir e supervisionar a CCL de forma eficaz.

11.2 Procedimentos de avaliação inicial

Os candidatos a membro do Conselho de Administração ou Conselho Fiscal, apresentam uma declaração escrita com as informações necessárias e relevantes para a avaliação inicial da respetiva adequação, incluindo, no mínimo, as informações exigidas no âmbito do processo de autorização do Banco de Portugal, regulamentado pelo Aviso nº 3/2020 e



Instrução n.º 23/2018, ambos do Banco de Portugal, cujos anexos contêm o questionário e a matriz de avaliação que devem ser submetidos para avaliação.

O relatório da avaliação inicial da adequação, elaborado e apresentado nos termos do parágrafo anterior, deve conter necessariamente, a identificação clara do avaliado, a descrição das funções que se propõe desempenhar, tendo em conta a descrição das funções e requisitos mínimos previstos para o seu exercício, constantes no regulamento interno do órgão em causa e, a análise autónoma e fundamentada dos requisitos de adequação dos membros dos órgãos de Administração e Fiscalização (tal como supra descrito): idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência, e disponibilidade.

As informações consideradas relevantes para a avaliação inicial da adequação do candidato devem ser acompanhadas dos documentos comprovativos considerados pertinentes.

A Comissão deve confirmar as informações prestadas e, sempre que considere pertinente, recolher informações necessárias.

Para além da avaliação individual do candidato, o Relatório de Avaliação Inicial, deve ainda conter a avaliação coletiva do órgão no seu conjunto, com vista a verificar se o mesmo dispõe dos requisitos necessários. Assim, o relatório deve indicar em que medida cada um dos candidatos contribui para a adequação coletiva do órgão, tendo em conta os seus requisitos individuais de adequação, eventuais pontos fracos detetados na composição coletiva do órgão e em que medida o candidato avaliado contribui para a resolução desses pontos fracos.

A avaliação coletiva do órgão não deve ter em conta o contributo dos membros suplentes, enquanto não exercerem funções efetivas. Assim, em caso de substituição de membro efetivo por membro suplente, deve ser feita nova avaliação coletiva do órgão, nos termos anteriores.

O Relatório de Avaliação Inicial deve ser disponibilizado à Assembleia Geral no contexto da informação preparatória, devendo este relatório acompanhar igualmente o pedido de autorização a enviar ao Banco de Portugal.



11.3 Procedimentos de avaliação sucessiva:

Uma avaliação contínua da adequação individual e coletiva dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal deve centrar-se na confirmação de que o membro individual e os membros coletivamente continuam a ser adequados, tendo em conta o desempenho individual e coletivo, a situação ou evento relevantes que levaram a uma reavaliação, e o respetivo impacto sobre a adequação real ou necessária.

A avaliação sucessiva da adequação individual dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal é da responsabilidade da Comissão de Avaliação e deve ser realizada:

- Anualmente e,
- sempre que factos novos ou acontecimentos determinem a necessidade de uma reavaliação da adequação, sendo os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal obrigados a informar de imediato a CCL de qualquer facto superveniente que altere ou possa alterar o conteúdo das informações prestadas ou a sua avaliação de aptidão individual, em particular, nos seguintes casos:

- a) quando existam preocupações relativas à adequação individual ou coletiva dos membros do órgão em causa;
- b) em caso de impacto material na idoneidade de um membro, incluindo nos casos em que não foi cumprida a política de conflitos de interesses da instituição;
- c) quando existam motivos razoáveis para suspeitar que foram cometidos, estão a ser cometidos ou há risco acrescido da prática de atos de branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo, por falta injustificada de mecanismos de controlo interno (em especial, por incumprimento instruções, determinações ou outras imposições das autoridades de supervisão), não cumprimento injustificado das obrigações de prevenção ou, alteração do modelo de negócio ou da atividade que aumente significativamente a exposição ao risco de branqueamento de capitais ou financiamento de terrorismo, sem o devido acompanhamento;
- d) sofreu qualquer outra vicissitude suscetível de afetar materialmente a adequação de um membro dos órgãos em causa, designadamente, se o membro pretende cumular a sua atividade com uma nova atividade relevante, incluindo de natureza política.

A avaliação sucessiva da adequação coletiva do Conselho de Administração e Conselho Fiscal é também da responsabilidade da Comissão de Avaliação e terá lugar anualmente ou



sempre que a adequação coletiva possa ser afetada por factos novos ou acontecimentos relacionados com um ou mais membros dos órgãos.

A Comissão de Avaliação elabora um Relatório de Avaliação Anual com a avaliação individual e coletiva dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, que deve incluir pelo menos uma análise fundamentada dos pontos seguintes:

i) Avaliação individual sucessiva:

- Apresentação resumida dos elementos incluídos no Relatório de Avaliação Individual;
- Descrição das alterações entretanto ocorridas em relação aos elementos incluídos no Relatório de Avaliação Individual;
- Disponibilidade para o desempenho de funções, em termos individuais;
- Cumprimento dos objetivos anuais de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- Objetivos de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências definidos para o ano seguinte.

ii) Avaliação coletiva sucessiva:

- Estrutura, dimensão, composição e desempenho do Conselho de Administração e Conselho Fiscal;
- Equilíbrio de conhecimentos, capacidades, qualificações, diversidade e experiência, necessários e existentes;
- Disponibilidade para o desempenho de funções, em termos coletivos;
- Cumprimento da diversidade e equilíbrio de género;
- Adequação de competências, conhecimentos e experiência, em termos abrangentes, tendo em conta a atividade da CCL;
- Cumprimento dos objetivos anuais de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- Independência de espírito;
- Recomendação sobre possíveis alterações.

Na avaliação coletiva do Conselho de Administração devem avaliar o órgão como um todo e ainda, separadamente, nas suas funções de gestão e de fiscalização.



Na possibilidade de a Comissão de Avaliação concluir que um determinado membro não é adequado individualmente, ou que o órgão não é adequado coletivamente, serão conduzidos procedimentos no sentido de informar de imediato o Banco de Portugal sobre as medidas propostas ou tomadas pela instituição para resolver a situação. As medidas corretivas poderão ser, entre outras, ajuste de responsabilidades entre membros do Conselho de Administração, substituição de membros, recrutamento de novos membros, aplicação de medidas de mitigação de conflitos de interesse, formação específica para o membro ou para o órgão.

A CCL terá um registo completo e atualizado de todos os procedimentos, relatórios e documentação de apoio no que respeita à avaliação e que, a solicitação do Banco de Portugal, poderá ser-lhe disponibilizada.

No caso de algum membro do Conselho de Administração ou Conselho Fiscal ou titular de funções essenciais, pretender exercer qualquer atividade profissional, ou cargo social ou relevante noutra entidade, ainda que sem fins económicos, deve comunicar a intenção ao Conselho de Administração e à Comissão de Avaliação, previamente à assunção das novas funções, para que esta comissão proceda a nova avaliação de adequação individual e coletiva que lhe permita apurar se o membro em causa e respetivo órgão continuam a preencher os requisitos de adequação, nomeadamente, quanto à independência, disponibilidade, compatibilidades e conflitos de interesse.

12. Procedimentos para a avaliação individual dos titulares das funções essenciais

Os requisitos essenciais de adequação já mencionados; idoneidade, qualificações e experiência profissional, independência e disponibilidade estabelecidos para os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal aplicam-se aos titulares de funções essenciais, com as devidas adaptações.

a) Avaliação inicial:

- A avaliação inicial da adequação individual dos titulares de funções essenciais deve preceder a sua nomeação;
- As informações consideradas relevantes para a avaliação inicial da adequação dos candidatos a titulares de funções essenciais pelo Conselho de Administração, preparadas



pelo Departamento dos Recursos Humanos, devem ser acompanhadas dos documentos comprovativos considerados necessários.

- O Departamento dos Recursos Humanos elaborará o Relatório de Avaliação Inicial em relação a qualquer titular de funções essenciais, que será apreciado e aprovado pelo Conselho de Administração. Após a aprovação, este relatório será entregue à Comissão de Avaliação.

b) Avaliação sucessiva:

A avaliação sucessiva dos titulares das funções essenciais será realizada pelo Conselho de Administração com participação do Conselho Fiscal, nos mesmos termos estabelecidos para a avaliação sucessiva da adequação individual dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, com as devidas adaptações.

O Conselho de Administração deve ainda avaliar individualmente os titulares de funções essenciais sempre que proceda à revisão dos mecanismos de governo interno.

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

13. Diversidade:

A CCL deve promover ativamente a diversidade na composição dos seus órgãos sociais, com vista a obter uma variedade de perspetivas e experiências que favoreçam a discussão de ideias e a solidez das decisões. A diversidade terá também em conta a representação adequada de todos os géneros, assegurando o cumprimento do princípio da igualdade de oportunidades.

Assim, durante a execução dos procedimentos de seleção e avaliação da adequação, a CCL assegurará a maior diversidade possível, de habilitações, experiência profissional, género e idade.

A CCL assegura que Conselho de Administração e o Conselho Fiscal, na seleção dos seus membros, terá em conta a representação adequada de géneros, garantindo que, o género sub-representado terá a representação correspondente a, pelo menos, 30%. Esta proporção será tida também em consideração no caso de substituição de membros no decurso do mandato. A partir de 2025, esta proporção deverá passar para 40%.



No entanto, a seleção não deve ter como único objetivo aumentar a diversidade em detrimento do funcionamento e adequação do órgão de administração em termos coletivos, nem a expensas da adequação dos membros individuais do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal. Sempre que não seja possível cumprir o objetivo proposto, devem ser documentados os respetivos motivos, com descrição e evidência das diligências adotadas para alcançar os objetivos de diversidade de género.

Este objetivo quantitativo é imediatamente aplicável a partir da entrada em vigor desta Política, nos termos previstos no n.º 18.

14 Instrução do Processo de Autorização para o exercício de funções:

Recolhidos os elementos necessários e o Relatório de Avaliação Inicial, deve tudo ser remetido para o Banco de Portugal para instruir o processo de autorização para o exercício de funções dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, através do portal Bpnet.

Assim, deve ser remetido ao Banco de Portugal;

- a) Questionário devidamente preenchido, cujo modelo consta em anexo à Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018;
- b) Fotocópia simples, frente e verso de documento de identificação (Cartão de Cidadão, Bilhete de Identidade ou documento equivalente) que contenha de forma visível a assinatura e o número de identificação civil do candidato;
- c) Certidão do registo criminal válido e atualizado, emitido por entidade competente;
- d) Relatório de Avaliação Individual elaborado nos termos definidos nesta Política e nos termos dos n.ºs 7 e 9 do artigo 30.º A do RGICSF;
- e) No caso do pedido de autorização não ser prévio à nomeação, fotocópia da ata da reunião que procedeu à nomeação;
- f) Relatório de Avaliação Inicial (com a avaliação individual do candidato e avaliação coletiva do órgão);
- g) Matriz de avaliação coletiva devidamente preenchida, cujo modelo consta em anexo à Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018;



- h) Versão atualizada dos estatutos da CCL e código de acesso à certidão permanente comercial;

No caso de acumulação de funções, deve ser remetido o Questionário identificado em a) apenas nas partes que tenham sido alteradas (nomeadamente, Partes 7, 8, 9 e 10), declaração assinada pelo membro e pela CCL, ata da reunião do Conselho de Administração que comprove que este órgão tomou conhecimento da acumulação projetada.

O cargo só pode começar a ser efetivamente exercido depois do processo de autorização para o exercício de funções estar concluído. A autorização em causa é condição necessária para o exercício das funções.

15. Programas de integração e formação:

A CCL assegurará condições e alocar recursos para que os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e os titulares de funções essenciais disponham de programas de integração para facilitar a sua compreensão clara da estrutura, do modelo de negócio, do perfil de risco e dos sistemas de governação da CCL, e permitir ter sempre os conhecimentos e competências necessários para o pleno desempenho das funções atribuídas. Em qualquer momento, deve disponibilizar cursos, seminários e programas de integração e formação que sejam considerados adequados às necessidades do membro dos órgãos em causa e titulares de funções essenciais.

O Conselho de Administração deve preparar um programa detalhado de integração e formação que inclua (i) os objetivos para cargos específicos; (ii) as respetivas condições; e (iii) o procedimento para pedidos de integração ou formação. Este programa deve ser integrado e compatibilizado com a Política de Formação da CCL para todos os colaboradores.

Todos os membros recém-nomeados do órgão de administração devem receber informações essenciais para o cargo no prazo máximo após assumirem o cargo e as formações iniciais devem estar concluídas no prazo de seis meses.

Sempre que se verifique que um membro do Conselho de Administração tem lacunas nos requisitos de conhecimentos e competências, deve integrar um plano específico de formação no mais curto espaço de tempo.



Todos os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e titulares de funções essenciais devem preservar e aprofundar os conhecimentos e competências necessários ao cumprimento das suas responsabilidades.

16.Prevenção, comunicação e gestão de conflitos de interesses:

Os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, bem como os titulares de funções essenciais, devem evitar qualquer situação que possa dar origem a conflitos de interesses.

Os conflitos de interesses são tratados ao abrigo do regime definido pela regulamentação interna da CCL, nomeadamente o Código de Conduta e a Política de Conflitos de Interesses e Transações com Partes Relacionadas.

Os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e os titulares de funções essenciais, logo que tenham conhecimento ou suspeita, de uma situação que possa configurar conflito de interesses, devem reportar a situação, nos termos previstos nos regulamentos internos supra referidos, de forma a que sejam tomadas as medidas ali previstas para impedir a verificação, sanar ou mitigar os efeitos do conflito de interesses.

No caso de algum membro do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou titular de funções essenciais, pretender exercer qualquer atividade profissional, ou cargo social ou relevante noutra entidade, ainda que sem fins económicos, deve comunicar a intenção ao Gabinete de Conformidade e à Comissão de Avaliação, previamente à assunção das novas funções, por forma a permitir a verificação atempada de potenciais conflitos de interesses ou incompatibilidades, de acordo com a Política de Conflitos de Interesses em vigor. No caso dos membros dos órgãos em causa ou os titulares de funções essenciais não cumprirem a regulamentação interna da CCL sobre a prevenção e gestão de conflitos de interesses, a situação específica será apresentada pela função de Conformidade ao Conselho de Administração, com conhecimento ao Conselho Fiscal.

Posteriormente, estes órgãos promoverão as iniciativas que possam ser necessárias para sanar a situação de conflito de interesses, a possível responsabilização resultante da ação adotada, e adotarão medidas adicionais consideradas adequadas para fortalecer os mecanismos de prevenção dominantes.



17. Revisão

O Conselho de Administração deve rever a presente Política de dois em dois anos, acolhendo recomendações para a sua melhoria do Conselho Fiscal ou das funções de controlo interno.

Após a elaboração do Relatório de Avaliação, que inclui eventual proposta de revisão da Política referida no número anterior, o Conselho de Administração aprova as recomendações feitas pelo referido órgão ou justifica a sua recusa, identificando soluções alternativas caso sejam detetadas fragilidades ou políticas desatualizadas, relativamente à lei aplicável ou às recomendações do Banco de Portugal.

O Conselho de Administração submete à aprovação final da Assembleia Geral da CCL as recomendações sobre a melhoria desta Política de Seleção e Avaliação.

18. Aprovação e entrada em vigor

A presente Política foi revista e aprovada pelo Conselho de Administração em 10 de março de 2022 e, nos termos do nº 2 do art. 30º-A do RGICSF, sujeita a aprovação da Assembleia Geral de 30 de março de 2022, podendo ser alterada por deliberação deste órgão.

A presente Política entra em vigor após a aprovação pela Assembleia Geral.

19. Divulgação

A presente Política será objeto de divulgação pública consultável em www.caixacreditoleiria.pt.



ANEXO I

Competências Relevantes dos Membros do Conselho de Administração, de acordo com o previsto no Anexo II das Orientações da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais (EBA/GL/2021/06 de 2 de julho de 2021)

1. Autenticidade: capacidade de manter uma comunicação aberta das suas intenções, ideias e sentimentos, contribuindo para um ambiente de abertura e honestidade nas relações com os seus pares, colaboradores e equiparados, clientes e associados, promovendo uma comunicação correta com o supervisor sobre a situação real, reconhecendo, simultaneamente os riscos e os problemas existentes.
2. Coerência: capacidade de agir com conformidade entre as palavras e a atuação, de acordo com os valores éticos da CCL;
3. Comunicação: capacidade de transmitir mensagens de forma clara, compreensível e adequada, promovendo um ambiente transparente e aberto, com incentivo ao feedback ativo;
4. Determinação: tomada de decisões atempadas e informadas, agindo com prontidão e compromisso com determinado curso de ação, não protelando injustificadamente decisões;
5. Discernimento: capacidade de analisar dados e retirar conclusões lógicas, com reconhecimento e compreensão dos elementos e problemas essenciais. Deve ser tida em conta a capacidade de olhar para além da sua área de responsabilidade, compreendendo as questões como um todo;
6. Foco na qualidade: ambição controlada de procurar novas formas de melhorar os serviços prestados;
7. Lealdade: identificação com a instituição e sentido de presença, contribuindo para a defesa dos interesses desta. Dedicção de tempo suficiente para o cargo executado e para o desempenho cabal das suas funções e capacidade de execução do trabalho de forma objetiva e crítica. Reconhecimento e antecipação de potenciais conflitos de interesse aos níveis pessoal e empresarial.



8. Liderança: direção e orientação do grupo, promovendo um ambiente de trabalho em equipa, com motivação. Recetividade a críticas e abertura ao debate crítico.
9. Orientação para o cliente: identificação e estudo dos desejos e das necessidades dos clientes, procurando garantir que os clientes não correm riscos desnecessários e que recebem informações corretas, completas e equilibradas.
10. Negociação: identificação e manifestação de interesses comuns de uma forma pensada para criar consensos, não descurando os objetivos de negociação.
11. Perspicácia estratégica: capacidade de desenvolver uma visão realista dos desenvolvimentos futuros e de os traduzir para objetivos de longo prazo, tendo em conta os riscos a que a empresa está exposta e tomando as medidas necessárias para os controlar.
12. Persuasão: Forte personalidade e capacidade de manter uma postura firme, comunicando as suas ideias com tato e autoridade natural.
13. Resistência ao stress: resiliência e capacidade de ter um desempenho consistente, mesmo sob grande pressão e em períodos de incerteza.
14. Sensibilização para fatores externos: acompanhamento dos desenvolvimentos, das bases de poder e das condutas no seio da instituição. Elevado nível de informação sobre os desenvolvimentos financeiros, económicos e sociais, bem como sobre outros eventos nacionais e internacionais suscetíveis de afetar a instituição e os interesses dos seus associados e a capacidade de utilizar eficazmente essas informações.
15. Sentido de Responsabilidade: compreensão e avaliação cuidadosa dos interesses internos e externos, capacidade de aprender e de compreender que as ações próprias afetam os interesses das restantes partes interessadas.
16. Trabalho em equipa: consciência dos interesses do grupo e contribuição para o resultado comum, capacidade de funcionar como parte integrante de uma equipa.

Os membros do Conselho Fiscal e os titulares de funções essenciais devem também ser avaliados de acordo com esta listagem de competências, com as necessárias adaptações.