



**Política Interna de Seleção e Avaliação da
Adequação dos Membros
dos
Órgãos de Administração
e de Fiscalização e dos Titulares de Funções
Essenciais**

Índice

1.	Objeto.....	3
2.	Fontes legislativas e Documentos de Referência.....	3
3.	Definições e Abreviaturas.....	4
4.	Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais.....	4
	Artigo 1.º - Princípios gerais	4
	Artigo 2.º - Âmbito subjetivo.....	5
	Artigo 3.º - Competências.....	5
	Artigo 4.º - Processos de candidatura e seleção	5
	Artigo 5.º - Política de avaliação – princípio geral.....	6
	Artigo 6.º - Requisitos de idoneidade.....	6
	Artigo 7.º - Requisitos de qualificação e experiência profissional	6
	Artigo 8.º - Requisitos de independência	7
	Artigo 9.º - Requisitos de disponibilidade	7
	Artigo 10.º - Diversidade	7
	Artigo 11.º - Renovação de mandatos.....	7
	Artigo 12.º - Avaliação de circunstâncias supervenientes.....	7
5.	Documentos Associados.....	8
6.	Caso particular da CEP.....	8

1. Objeto

A presente política estabelece os procedimentos de seleção e de avaliação da adequação dos membros dos órgãos de Administração e Fiscalização e dos titulares de funções essenciais da Caixa Económica do Porto – Caixa Anexa. Na avaliação da adequação, inicialmente e em permanência, serão tidas em conta a idoneidade, a qualificação e experiência profissional, a independência, a disponibilidade e a diversidade das pessoas visadas.

2. Fontes legislativas e Documentos de Referência

- a) Regime Jurídico das Caixas Económicas (RJCE), aprovado pelo Decreto-Lei nº 190/2015, de 10 de setembro, o qual refere, no preâmbulo, a necessidade de as instituições adotarem regras de governo interno baseadas na transparência, na isenção e na imparcialidade, para poderem assegurar uma gestão sã e prudente, prevenindo, nomeadamente, conflitos de interesse na sua relação com as instituições titulares;
- b) Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro e alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro (RGICSF), que regula os procedimentos a serem seguidos na seleção e na avaliação da adequação dos titulares dos órgãos em causa, assim como define os critérios para esta avaliação;
- c) Diretiva nº 2013/36/UE, que estabeleceu um conjunto de exigências e requisitos em matéria de idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência e disponibilidade;
- d) Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) GL/2017/11, de 21 de março de 2018, sobre governo interno, e EBA/GL/2017/12, de 21 de março de 2018, sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais;
- e) Instrução nº 23/2018 do Banco de Portugal, sobre a Autorização para o exercício de funções dos membros dos órgãos de administração e fiscalização das instituições sujeitas à supervisão do Banco de Portugal (BdP);
- f) Estatutos da Caixa Económica do Porto, aprovados em Assembleia Geral, após parecer prévio do Banco de Portugal, como estipula o RJCE.

3. Definições e Abreviaturas

No âmbito da presente política, deve entender-se por:

- a) CEP - Caixa Económica do Porto – Caixa Anexa;
- b) CSA – Comissão de Seleção e Avaliação;
- c) MOAF – qualquer membro efetivo ou suplente do Órgão de Administração ou do Órgão de Fiscalização da CEP;
- d) Órgão de Administração – a Direção da CEP;
- e) Órgão de Fiscalização – o Conselho Fiscal da CEP;
- f) Titulares de Funções Essenciais – titulares de um conjunto de cargos que compreende, os responsáveis pelas funções de *compliance*, auditoria interna, controlo e gestão de riscos, bem como outras funções que, a cada momento, como tal venham a ser consideradas pela CEP, ou definidas através de regulamentação pelo Banco de Portugal.

4. Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

Artigo 1.º - Princípios gerais

1. Esta Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração, Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais da CEP é aprovada pela Assembleia Geral.
2. A CEP rege-se por valores mutualistas, de solidariedade, tendo como foco a realização humana, em detrimento da reprodução de capital, em total e absoluto respeito pelas regras da prudência e da salvaguarda dos valores que lhe são confiados pelos diferentes *stakeholders*.
3. Os resultados obtidos pela CEP destinam-se ao reforço das atividades de âmbito social, perseguidos pela Instituição a que é anexa, de acordo com a lei e os estatutos.
4. A CEP deve dispor, a todo o tempo, de um conjunto de colaboradores e Órgãos que, pelas suas aptidões, qualificações, experiência profissional, idoneidade e disponibilidade, seja adequado ao exercício das respetivas funções.
5. Não pode existir qualquer forma de discriminação em função do género no acesso a MOAF, pelo que se deverá procurar que os órgãos de administração e de fiscalização incluam, a cada momento, elementos de ambos os géneros.
6. A CEP disponibiliza aos MOAF acesso a meios de desenvolvimento das suas competências profissionais, nomeadamente, através de formação adequada ao correto exercício das suas funções.

7. A CEP assegura os meios para a plena compreensão e o cumprimento dos regulamentos internos da CEP, nomeadamente o Código de Conduta e as regras de prevenção de conflitos de interesses, por parte dos MOAF.

Artigo 2.º - Âmbito subjetivo

A idoneidade, a qualificação profissional, a independência e a disponibilidade devem ser aferidas em relação aos MOAF, efetivos ou suplentes.

Artigo 3.º - Competências

1. A avaliação da adequação dos MOAF é da responsabilidade da Comissão de Seleção e Avaliação dos Órgãos de Administração, Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais da CEP (CSA).

Artigo 4.º - Processos de candidatura e seleção

1. Os MOAF são eleitos pela Assembleia Geral da CEP (AG), composta pelos associados com direito de voto da mutualidade a que a CEP está anexa e que lhe são comuns, mediante proposta apresentada de acordo com os Estatutos e acompanhada do parecer da CSA.

2. A AG deve apreciar os resultados da Avaliação ou Reavaliação dos MOAF, para efeitos de apresentação do requerimento de autorização do exercício de funções, dirigido ao BdP.

3. As pessoas referidas no número 1 remetem, à CSA as seguintes informações:

- a) Dados pessoais e *curriculum vitae*, contendo, pelo menos, as referências aos elementos exigidos pela legislação e regulamentação em vigor;
- b) Declaração de disponibilidade para o exercício de funções essenciais ou para a assunção de cargos em órgãos sociais, assinada pelo candidato ou proponente; devendo, no caso do exercício de funções essenciais, ser incluída menção ao regime de exclusividade nos termos do n.º 3 do artigo 9;
- c) Certificado de registo criminal;
- d) Eventuais referências abonatórias escritas, de carácter pessoal e profissional, por parte dos proponentes e/ou de terceiros devidamente identificados, nomeadamente entidades empregadoras ou contratantes e colegas ou colaboradores, sobre a índole, aptidões, experiência, capacidade e competências dos candidatos em causa e de quaisquer aspetos que permitam a sua aferição;
- e) Autoavaliação do candidato para o exercício das funções, nos termos em cada momento definidos pela CEP.

4. As propostas ou candidaturas recebidas nos termos referidos no número anterior ficam integradas numa base de dados acessível ao Órgão de Administração e ao Presidente da Mesa da AG.

Artigo 5.º - Política de avaliação – princípio geral

1. A política de avaliação visa aferir o cumprimento dos princípios/objetivos referidos no artigo 1.º, em particular, dos requisitos de idoneidade, disponibilidade, independência e qualificação necessários a assegurar a gestão sã e prudente da CEP, salvaguardando os interesses dos seus clientes, depositantes, trabalhadores e demais *stakeholders*.
2. A par da avaliação individual dos MOAF, a CSA aprecia coletivamente o Órgão em causa, por forma a averiguar a verificação dos níveis de disponibilidade e qualificação profissional exigíveis para o cumprimento das respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação, assegurando a necessária diversidade.

Artigo 6.º - Requisitos de idoneidade

1. Nos termos do artigo 30.º-D do RGICSF, a CSA deverá ter em conta a forma habitual de gestão de negócios por parte do candidato, no que concerne, especialmente, aos aspetos reveladores da sua capacidade para decidir de modo criterioso e ponderado, à tendência para cumprir as suas obrigações, e à adoção de comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado e da sua proteção.
2. A CSA recorre às informações que considerar necessárias acerca do passado profissional do candidato, por forma a avaliar a sua idoneidade para o exercício do respetivo cargo.
3. Na aferição dos tópicos descritos no presente artigo, consideram-se as circunstâncias elencadas no número 3 do artigo 30.º-D do RGICSF, nomeadamente quanto às características mais salientes do seu comportamento.

Artigo 7.º - Requisitos de qualificação e experiência profissional

1. Nos termos do artigo 31.º do RGICSF, a CSA avalia as qualificações profissionais das pessoas identificadas no artigo 2.º da presente política, por forma a assegurar que demonstram as aptidões, habilitações e competências teóricas e práticas para o exercício das suas funções, nomeadamente, no que se refere à compreensão e gestão dos riscos de uma instituição de crédito, ao planeamento estratégico da CEP, aos requisitos legais e regulamentares a que está sujeita a atividade e ao controlo e avaliação dos mecanismos de controlo.

Artigo 8.º - Requisitos de independência

1. Nos termos e considerando as situações e critérios descritos no artigo 31.º-A do RGICSF, a CEP procura acautelar o risco de sujeição das pessoas identificadas no artigo 2.º da presente política à influência indevida de outras pessoas ou entidades, fomentando o exercício isento das suas competências.

Artigo 9.º - Requisitos de disponibilidade

1. A CSA deve determinar um nível de disponibilidade propício ao acompanhamento diligente e criterioso do dia-a-dia da CEP, por parte dos MOAF.
2. A CEP preserva a prerrogativa de estabelecer períodos mínimos de disponibilidade exigíveis aos MOAF.
3. Aos TFE aplica-se o regime de dedicação profissional exclusiva da CEP.

Artigo 10.º - Diversidade

1. Conforme previsto no n.º 2 do artigo 115.º-B do RGICSF, os Órgãos de Administração e de Fiscalização da CEP deverão ser suficientemente diversificados em termos de idade, género, origem geográfica, habilitações e antecedentes profissionais dos respetivos membros, por forma a apresentar uma diversidade de opiniões e experiências.
2. A composição global do Órgão de Administração deve refletir uma panóplia de experiências suficientemente ampla para compreender as atividades da Instituição, nomeadamente os principais riscos.

Artigo 11.º - Renovação de mandatos

1. A CEP procede à avaliação dos requisitos descritos nos artigos 5.º a 9.º nos casos em que se verifique a renovação dos mandatos do MOAF, atendendo-se igualmente às circunstâncias supervenientes descritas no artigo seguinte.

Artigo 12.º - Avaliação de circunstâncias supervenientes

1. Sempre que se verifiquem alterações nos pressupostos com base nos quais foi decidida a designação, em particular, no caso de ocorrerem factos ou circunstâncias que suscitem dúvidas quanto ao preenchimento dos requisitos exigidos ou em caso de incumprimento grave ou reiterado do Código de Conduta ou das regras de prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses, a adequação das pessoas identificadas no artigo 2.º é alvo de revisão.

2. As pessoas identificadas no artigo 2.º ficam obrigadas a comunicar à CEP quaisquer factos ou circunstâncias supervenientes à designação que alterem o conteúdo das informações prestadas nos termos do artigo 4.º.

3. Se, em consequência da reavaliação descrita no número 1, for concluído que os factos ou circunstâncias sobrevindas afetam a verificação dos requisitos exigidos para o exercício do cargo e os mesmos não forem suscetíveis de reparação, deverá, conforme o caso, a pessoa visada renunciar ao exercício do cargo, ser suspensa ou destituída.

5. Documentos Associados

- a) Questionário sobre idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade em cada momento em vigor;
- b) Matriz de autoavaliação definida pelas entidades reguladoras ou pela CEP.

6. Caso particular da CEP

1. Dada a sua reduzida dimensão, a CEP não possui, na sua estrutura orgânica, um órgão independente e permanente com função de “*compliance*”, pelo que o controlo desta é assumido pela Direção.

2. A função de gestão de risco é igualmente assegurada pela Direção, coadjuvada pelas duas funcionárias da CEP. O processo de gestão do referido risco é por si aprovado e objeto, quer de revisão regular, quer do controlo frequente de procedimentos, contando para isso com os serviços administrativos da instituição. A Direção procede à definição e revisão do perfil de risco, níveis de tolerância e limites aplicáveis ao risco de concentração de crédito.

3. Toda a atividade da CEP é objeto de acompanhamento por parte do Conselho Fiscal e do Revisor Oficial de Contas, aos quais é cometida a função de auditoria interna.

4. Em consequência, a avaliação dos titulares de funções essenciais não é aplicável, de momento, à realidade da CEP.