



Política de Seleção e Avaliação dos Membros dos  
Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos  
Titulares de Funções Essenciais

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Bombarral, CRL



# Índice

|   |    |
|---|----|
| CAPÍTULO I.....   | 3  |
| DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS.....  | 3  |
| Artigo 1.º.....   | 3  |
| <i>(Objeto)</i> .....   | 3  |
| Artigo 2.º.....   | 4  |
| <i>(Âmbito de aplicação)</i> .....  | 4  |
| Artigo 3.º.....   | 5  |
| <i>(Princípios gerais)</i> .....  | 5  |
| CAPÍTULO II.....  | 6  |
| DOS REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO.....  | 6  |
| Artigo 4.º.....   | 6  |
| <i>(Critérios de Avaliação)</i> .....   | 6  |
| SECÇÃO I.....   | 12 |
| DA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO..... | 12 |
| Artigo 5.º.....   | 12 |
| <i>(Avaliação da adequação)</i> .....   | 12 |
| Artigo 6.º.....   | 14 |
| <i>(Processo de Avaliação Inicial – Individual e Coletiva)</i> .....                    | 14 |
| Artigo 7.º.....   | 16 |
| <i>(Processo de Avaliação Subsequente)</i> .....  | 16 |
| SECÇÃO II.....  | 17 |
| DA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS.....                      | 17 |
| Artigo 8.º.....   | 17 |
| <i>(Avaliação da Adequação)</i> .....   | 17 |
| Artigo 9.º.....   | 18 |
| <i>(Procedimento de Avaliação)</i> .....  | 18 |
| Artigo 10.º.....  | 18 |
| <i>(Procedimento de Reavaliação)</i> .....  | 18 |
| CAPÍTULO III.....   | 19 |
| DO PLANO DE SUCESSÃO.....   | 19 |

|  |    |
|--|----|
| Artigo 11.º .....  | 19 |
| (Poder-dever dos membros do Conselho de Administração) ..... | 19 |
| CAPÍTULO IV .....  | 22 |
| DISPOSIÇÕES FINAIS .....                                     | 22 |
| Artigo 12.º .....  | 22 |
| (Vinculação automática, Publicação e Divulgação) .....       | 22 |
| Artigo 13.º .....  | 23 |
| (Aprovação, Natureza, Vigência e Revisão).....               | 23 |

## CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

### **Artigo 1.º**

*(Objeto)*

1. A presente política estabelece as regras de **Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Bombarral, CRL** (doravante “**CCAMB**”), em complemento das disposições legais, regulamentares e estatutárias aplicáveis.
2. Em particular, a Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais da CCAMB (doravante, a “**Política**”) visa dar cumprimento aos requisitos legais aplicáveis à atividade bancária, nomeadamente aos previstos no Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (o “**RGICSF**”), no Regime Jurídico do Crédito Agrícola Mútuo e das Cooperativas de Crédito Agrícola (o “**RJCAM**”), no Código das Sociedades Comerciais (o “**CSC**”), no Código Cooperativo, no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020 (o “**Aviso 3/2020**”), na Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018 e na Instrução do Banco de Portugal n.º 7/2021, nas Orientações sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais, bem como na demais legislação e regulamentação aplicável, em cada momento, tendo como objetivo assegurar a implementação de um conjunto de requisitos e procedimentos que devem ser cumpridos aquando da seleção e avaliação de candidatos a membros do Conselho de Administração, a membros do Conselho Fiscal, bem como a Titulares de Funções Essenciais da CCAMB.
3. Deste modo, a presente Política procura também:
  - (i) proceder à identificação, seleção e avaliação das necessidades de composição do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;
  - (ii) proceder à elaboração de uma descrição detalhada das responsabilidades e funções a desempenhar por cada um dos membros do Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal e das competências e experiência necessárias para o exercício das respetivas funções; e
  - (iii) disciplinar a identificação, seleção e avaliação dos potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração e a membros do Conselho Fiscal capazes de suprir as

- necessidades referidas em (i) e dar cumprimento às funções e responsabilidades referidas em (ii).
4. Esta Política integra o normativo interno da CCAMB, devendo ser considerada como complemento dos restantes procedimentos, nomeadamente, mas sem limitar do Código de Conduta e Ética da CCAMB e dos regulamentos internos que regem o funcionamento dos órgãos sociais e das funções de controlo interno da CCAMB.
  5. Tendo em conta o princípio da proporcionalidade, a presente Política toma em consideração a natureza, dimensão e complexidade da atividade da **CCAMB**, bem como as diferentes exigências, em termos de experiência, inerentes aos diferentes cargos e funções ao nível dos órgãos de administração e de fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais.

## Artigo 2.º

*(Âmbito de aplicação)*

1. A presente Política é aplicável:
  - (i) aos membros do Conselho de Administração;
  - (ii) aos membros do Conselho Fiscal;
  - (iii) Aos Titulares de Funções Essenciais.
2. Para os efeitos da alínea (iii) do número anterior, são considerados como Titulares de Funções Essenciais os seguintes:
  - (i) Responsáveis pelas funções de gestão de riscos;
  - (ii) Responsáveis pelas funções de conformidade (*compliance*);
  - (iii) Responsáveis pelas funções de auditoria interna;
  - (iv) Responsáveis pelas funções de controlo do cumprimento do quadro normativo em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo referidas no artigo 5.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 1/2022;
  - (v) Cargos que venham a ser definidos como tal pela Instituição;
  - (vi) Cargos que venham a ser definidos como tal pelo Banco de Portugal.
3. Na eventualidade de conflito entre uma norma legal ou regulamentar ou qualquer outro normativo interno da CCAMB e a presente Política, ou em caso de dúvida interpretativa sobre as disposições deste último, deverá sempre ser observada a regra ou a interpretação mais rígida e abrangente.

### Artigo 3.º

#### *(Princípios gerais)*

1. O órgão de administração é responsável por assegurar a gestão sã e prudente da **CCAMB**, com vista, em particular, a salvaguardar os fundos que lhe estão confiados e garantir que os rácios de solvabilidade e liquidez são cumpridos em permanência. O órgão de administração deve ainda, atenta a natureza cooperativa da **CCAMB**, assegurar que as finalidades específicas associadas ao crédito agrícola são prosseguidas no quadro de uma estratégia que garanta a sua observância no médio e longo prazo e salvasse, também nesse âmbito temporal, os interesses dos seus associados, depositantes e demais clientes e contrapartes, bem como dos seus colaboradores. O órgão de administração, para ser eficaz na missão que lhe está confiada, deve combinar a preservação dos valores cooperativos do crédito agrícola com uma gestão de risco adequada própria de uma instituição de crédito.
2. O órgão de fiscalização deve velar pela observância das regras legais, regulamentares e estatutárias que regem a atividade da **CCAMB**. Em particular, deve velar, em permanência, pela solidez e eficácia dos sistemas de governo e de controlo interno da **CCAMB** por forma a garantir a sua gestão sã e prudente, fiscalizando as atividades do órgão de administração e a eficácia da atuação das unidades de estrutura com funções de controlo, nos termos legais e regulamentares aplicáveis. De igual modo, fiscaliza o processo de preparação e divulgação da informação financeira, incluindo a regularidade dos livros, registos e documentos contabilísticos.
3. Cabe à **CCAMB** verificar, em primeira linha, que todos os membros e candidatos a membros dos órgãos de administração e fiscalização preenchem, a todo o tempo, os requisitos de adequação legalmente exigidos para o exercício das respetivas funções.
4. A verificação do preenchimento dos requisitos de adequação deve não só ser prévia, isto é, realizada no momento da apresentação das listas ou (re)candidaturas aos respetivos cargos; mas também sucessiva, isto é, realizada no decurso do mandato, sempre que ocorrem factos supervenientes suscetíveis de pôr em causa esse preenchimento.
5. A adequação dos membros e de candidatos a membros, em particular do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, consiste na capacidade de aqueles assegurarem, permanentemente, uma gestão sã e prudente da **CCAMB**, com vista à salvaguarda do sistema financeiro e dos valores cooperativos do crédito agrícola, dos interesses de clientes, dos associados, de colaboradores e de credores da **CCAMB**.

6. A verificação do preenchimento dos requisitos de adequação, seja prévia ou sucessiva, deve ser sempre realizada tanto em base individual, ou seja, relativamente a cada membro ou candidato a membro dos órgãos de administração e de fiscalização ou Titular de Função Essencial, quanto em base coletiva, isto é, considerando o Conselho de Administração ou o Conselho Fiscal, consoante aplicável, no seu conjunto.
7. Não poderão ser eleitos membros do Conselho de Administração ou membros do Conselho Fiscal, ou contratados como Titulares de Funções Essenciais, que não preencham, em base individual e/ou coletiva, conforme aplicável, os requisitos de adequação.
8. Sempre que houver lugar à reavaliação de um membro do órgão de administração ou do órgão de fiscalização, em base individual, proceder-se-á igualmente, à reavaliação do conjunto dos membros do respetivo órgão, em base coletiva.

## CAPÍTULO II

### DOS REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO

#### **Artigo 4.º**

*(Critérios de Avaliação)*

1. A avaliação dos membros e dos candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais da **CCAMB** é feita de acordo com os requisitos de adequação previstos na legislação e regulamentação aplicáveis em cada momento.
2. A Adequação é avaliada tanto em base individual, isto é, relativamente a cada um dos membros ou candidatos, individualmente considerado, dos órgãos de administração e de fiscalização ou Titulares de Funções Essenciais, quanto em base coletiva, ou seja, relativamente aos órgãos de administração e de fiscalização, consoante aplicável, colegialmente considerado.
3. Para efeitos da avaliação da **Adequação em base individual**, cada membro ou candidato a membro dos órgãos de administração e de fiscalização, deverá preencher os seguintes requisitos:
  - a. **Idoneidade:** na avaliação da idoneidade, a CCAMB terá em conta o comportamento profissional e pessoal do candidato, em particular, o modo como gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou como exerce a profissão; da sua capacidade de decisão criteriosa e

ponderada; da sua propensão para cumprimento pontual das respetivas obrigações; e da compatibilidade da sua conduta com a preservação da confiança do mercado.

Sem prejuízo das demais circunstâncias previstas na legislação e regulamentação aplicáveis, na apreciação individual da idoneidade do candidato, a CCAMB terá em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias:

- (i) indícios de que o candidato não agiu de forma transparente, ou cooperante, nas suas relações com a própria CCAMB ou com quaisquer autoridades de supervisão nacionais ou estrangeiras, nomeadamente desobedecendo às instruções e/ou normativos por estas emanados;
- (ii) a 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, por ordem profissional ou por organismo com funções análogas, ou a destituição do exercício de um cargo em entidade pública ou entidade de interesse público;
- (iii) as razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo, ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
- (iv) a 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;
- (v) a inclusão de menções de incumprimento na Central de Responsabilidades de Crédito, ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, por parte da autoridade competente, bem como qualquer situação de mora e/ou incumprimento para com a CCAMB;
- (vi) os resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pelo candidato, ou em que este tenha sido, ou seja, titular de uma participação qualificada, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência, ou liquidação, e a forma como o candidato terá contribuído para a situação que conduziu a tais processos;
- (vii) a insolvência pessoal, independentemente da sua qualificação;



- (viii) o registo de ações cíveis, processos administrativos, ou processos criminais, bem como quaisquer outras circunstâncias que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo na solidez financeira do candidato.

No seu juízo valorativo, a CCAMB deve ademais ter em consideração, à luz das finalidades preventivas subjacentes ao cumprimento do critério de idoneidade, toda e qualquer circunstância de que tome conhecimento e que, pela sua gravidade, reiteração, ou quaisquer outras características atendíveis, permitam formar um juízo de prognose sobre o facto de o candidato não oferecer garantias de uma gestão sã e prudente da CCAMB.

A condenação, ainda que definitiva, por factos ilícitos de natureza criminal, contraordenacional, ou outra, não tem como efeito necessário a perda de idoneidade para o exercício de funções como membro do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, ou como Titular de Função Essencial, devendo a sua relevância ser ponderada em função da natureza do ilícito cometido e da sua conexão com a atividade financeira, do seu carácter ocasional ou reiterado, do nível de envolvimento pessoal do candidato e, se aplicável, do benefício obtido por este ou por pessoas com ele diretamente relacionadas, e do prejuízo causado à CCAMB, aos seus clientes, aos seus credores ou ao sistema financeiro em geral.

- b. Qualificação técnica e experiência profissional:** que será aferida em função das suas habilitações académicas; da sua formação especializada; da sua experiência profissional relevante; da sua compreensão do funcionamento da **CCAMB**; da sua capacidade de avaliação dos riscos da atividade e da capacidade de análise crítica das decisões tomadas pelos outros membros do órgão que irá integrar ou do cargo que irá exercer.

Na avaliação das habilitações académicas, a CCAMB dá especial atenção à natureza e conteúdo dos cursos académicos, ou dos cursos de formação especializada, e à sua relação com serviços bancários e financeiros, ou outros domínios pertinentes, assumindo, para este efeito, especial relevância os cursos nos domínios da Banca e das Finanças, da Economia, do Direito, da Administração, da Regulamentação Financeira e dos Métodos Quantitativos, bem como em tecnologias de informação e comunicação, segurança e gestão dos riscos associados (Cibersegurança). Sem prejuízo do referido no ponto anterior, o Conselho Fiscal deve incluir, pelo menos, um membro com curso superior adequado ao exercício das suas funções e conhecimentos em Auditoria e Contabilidade.

Na avaliação da experiência profissional do candidato, a CCAMB tem em consideração:

- (i) os cargos e/ou funções desempenhados e o respetivo âmbito de competências, poderes de decisão e nível de responsabilidades;
- (ii) a duração dos cargos e/ou funções desempenhados;
- (iii) a natureza, dimensão e complexidade das atividades das entidades onde os cargos e/ou funções foram exercidos.

Sem prejuízo da avaliação individual, os candidatos a membros do Conselho de Administração e a membros do Conselho Fiscal devem dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados.

Na avaliação coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal é ainda valorizada a necessidade de assegurar a diversidade de qualificações e competências. Em particular, a composição dos membros do Conselho de Administração deve contemplar os conhecimentos, competências e experiência necessários ao cabal cumprimento das suas obrigações e funções, nomeadamente, tendo em conta o seguinte:

- (i) a atividade da CCAMB, os principais riscos a que está exposta, e cada uma das principais atividades da CCAMB;
- (ii) as áreas relevantes de competência setorial/financeira, a solvabilidade e os modelos, os riscos e fatores de risco ambientais, de governação e sociais da CCAMB;
- (iii) a contabilidade e os relatórios financeiros da CCAMB;
- (iv) a gestão dos riscos, a conformidade e a auditoria interna da CCAMB;
- (v) as tecnologias da informação e a segurança da CCAMB;
- (vi) os mercados em que opera a CCAMB;
- (vii) o enquadramento jurídico e regulamentar da atividade da CCAMB;
- (viii) as competências e a experiência de gestão necessárias para a boa governação da CCAMB;
- e
- (ix) a capacidade de fazer um planeamento estratégico adequado da CCAMB.

Se o candidato se propuser a ser reconduzido no cargo, a CCAMB terá em consideração o facto de ter desempenhado funções em mandato anterior, ademais atendendo a eventuais avaliações de adequação ou de desempenho já feitas nesse contexto.

O candidato a membro do Conselho de Administração (executivo ou não executivo) tem de possuir experiência profissional suficiente que lhe permita:

- (i) compreender o funcionamento e a atividade da CCAMB, assim como avaliar os riscos a que esta se encontra exposta;
- (ii) no caso de um(a) candidato(a) a membro não executivo, analisar criticamente as decisões tomadas pelo Conselho de Administração e fiscalizar eficazmente o exercício das funções do(s) membros executivos do Conselho de Administração.

A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, administrativos ou outros, bem como através da gestão, fiscalização, ou controlo de instituições financeiras, outras cooperativas ou sociedades.

**c. Independência:** A CCAMB verifica se o candidato é isento e dispõe de independência de espírito (*Independence of mind*), se é capaz de prevenir adequadamente o risco de sujeição a influências de terceiros, se dá mostras de conseguir evitar situações de conflitos de interesses e se existem situações suscetíveis de afetar a independência do candidato no exercício das suas funções, designadamente em resultado de:

- (i) cargos que o candidato exerça, ou tenha exercido na CCAMB ou noutra instituição de crédito ou sociedade financeira;
- (ii) relações de parentesco, ou análogas, bem como relações profissionais, ou de natureza económica, que o candidato mantenha com membros do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal ou com terceiros com influência significativa na CCAMB.

Devem ainda ser consideradas, no que diz respeito aos membros do Conselho de Administração:

- (i) as necessárias capacidades comportamentais (coragem, convicção e força para avaliar, questionar e contestar as decisões de outros membros do Conselho de Administração e capacidade para resistir ao “pensamento de grupo”);
- (ii) situações suscetíveis de gerar conflitos de interesses que possam originar obstáculos à capacidade de desempenho dos deveres de forma independente e objetiva.

No que respeita ao Conselho Fiscal, a CCAMB verifica se este integra uma maioria de membros independentes, sendo que são consideradas independentes as pessoas que não se encontrem associadas a qualquer grupo de interesses específicos da CCAMB e relativamente às quais se verifique a ausência de situações que coloquem em causa a sua isenção de análise ou de decisão.

Considerar-se-á sempre que se encontram em situação de falta de independência formal os candidatos a membros do Conselho Fiscal que:

- (i) sejam titulares ou atuem em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2%;
- (ii) tenham sido reeleitos por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

**d. Disponibilidade:** que será aferida tendo em vista a garantia de dedicação necessária ao exercício da função, bem como a prevenção do mau desempenho do cargo, nomeadamente devido à acumulação de cargos. Para este efeito a CCAMB terá em consideração o seguinte:

- (i) O número de cargos ou funções exercidas pelo candidato em acumulação com os de membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal ou de Titular de Função Essencial, consoante aplicável;
- (ii) a dimensão das entidades onde exerce cargos ou funções, bem como a natureza, magnitude e complexidade das suas atividades associadas;
- (iii) o local ou país onde as entidades onde exerce cargos ou funções estão estabelecidas;
- (iv) outros compromissos e circunstâncias profissionais ou pessoais;
- (v) o tempo de deslocação necessário para o desempenho das funções;
- (vi) o número de reuniões agendadas;
- (vii) o tempo necessário para participação em ações de iniciação e formação;
- (viii) as exigências particulares do cargo ou função; e
- (ix) a natureza do cargo ou função.

O requisito de disponibilidade é igualmente avaliado em termos coletivos, tendo em conta a composição do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal da CCAMB, conforme aplicável.

**e. Diversidade:** O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal da CCAMB primam pela diversidade, considerando, para tal, fatores como a idade, género, habilitações e experiência. Tendo, em particular, presente o objetivo de promover a diversidade de género no seio do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal de modo que, a médio prazo, cada género esteja representado em ambos os órgãos a CCAMB:

- (i) define e adota políticas de recursos humanos e de recrutamento promotoras de uma maior diversidade de género; e

- (ii) contribui para a representação equilibrada de homens e mulheres e para o aumento do número de pessoas do género sub-representado na elaboração das listas de candidatura aos órgãos sociais da CCAMB.

Nestes termos, a CCAMB define como 1 (um), o mínimo de membros do género sub-representado no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal.

## SECÇÃO I DA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO

### Artigo 5.º

*(Avaliação da adequação)*

1. Compete ao **Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB**, a avaliação da Adequação dos membros ou dos candidatos a membros aos órgãos de administração e de fiscalização.
2. No exercício destas funções compete ao **Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB** assegurar que:
  - a) Todos os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, a eleger ou em funções, cumprem os critérios de adequação necessários para o exercício dos respetivos cargos, designadamente em termos de idoneidade, qualificação técnica e experiência profissional, independência, disponibilidade e diversidade; e
  - b) o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal, considerada a sua composição como um todo, reúnem qualificação técnica e experiência profissional, disponibilidade e diversidade adequada para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias, em todas as áreas relevantes de atuação.
3. Para efeitos da verificação referida no ponto anterior, a CCAMB é responsável por:
  - a) elaborar e manter atualizada, nos termos do modelo constante do Anexo I, uma descrição das funções e qualificações para os cargos de membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, bem como avaliar o tempo a dedicar ao exercício de cada função, se for admissível o seu exercício em regime de não exclusividade;

- b) elaborar um modelo padronizado para a elaboração dos relatórios sobre a adequação dos membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, tendo presente que o mesmo será submetido ao Banco de Portugal, para efeitos de instrução do requerimento de autorização para o exercício de funções;
  - c) fixar um objetivo para a representação de homens e mulheres no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal e conceber políticas e procedimentos destinados a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos; e
  - d) avaliar a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal pelo menos uma vez durante o mandato dos órgãos sociais e formular recomendações aos mesmos, com vista a eventuais alterações para melhorar o seu desempenho ou adequação.
4. Para os efeitos referidos no número anterior o **Presidente da Mesa da Assembleia Geral** poderá adotar os modelos de declaração e de avaliação e os procedimentos uniformizados que estejam previstos nesta Política, em regulamentos internos da **CCAMB**, ou na legislação ou regulamentação aplicáveis e que correspondam às melhores práticas de mercado.
5. No âmbito do processo de avaliação, o **Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB** tem igualmente em conta a identificação pelo Conselho de Administração e pelo Conselho Fiscal das necessidades ao nível da respetiva composição e organização internas. Neste contexto, o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal confirmam, com uma periodicidade mínima anual, as respetivas necessidades ao nível da sua composição e organização, procedendo, para o efeito, a uma descrição detalhada das responsabilidades e funções que irão ser desempenhadas por cada um dos seus membros, bem como das competências e experiência profissional necessárias para o efeito, nos termos do modelo constante do Anexo I.
6. Em particular, no âmbito do Conselho de Administração, são ainda avaliados quais os pelouros a distribuir por cada membro com funções executivas.
7. Todos os processos de avaliação incluem uma confirmação adequada da informação e dos elementos prestados pelos candidatos avaliados. Esses - e outros elementos ou informação que cheguem ao conhecimento da CCAMB por qualquer meio - são tidos em conta na avaliação dos candidatos, de modo a verificar o cumprimento dos critérios de idoneidade, qualificação técnica e experiência profissional, independência, disponibilidade e diversidade, nos termos previstos nesta Política.

8. Em complemento dos critérios referidos no artigo anterior, é particularmente valorizada no processo de avaliação, a demonstração pelo candidato de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos às instituições financeiras, em particular com os princípios e padrões da CCAMB, a sua cultura de risco, bem como a sua capacidade para exercer um juízo crítico ponderado e construtivo e não influenciado por terceiros.
9. No final do processo de avaliação, a CCAMB prepara um ou mais relatórios de avaliação individual e coletiva, que deve integrar o pacote de informação a disponibilizar aos associados no âmbito da eleição dos candidatos, bem como o pacote a submeter ao Banco de Portugal juntamente com o requerimento de autorização para o exercício de funções.

### **Artigo 6.º**

#### *(Processo de Avaliação Inicial – Individual e Coletiva)*

1. A avaliação individual dos membros do Conselho de Administração ou dos membros do Conselho Fiscal, bem como a avaliação coletiva de cada um destes órgãos sociais, realiza-se sempre que seja apresentada uma candidatura aos respetivos órgãos, e antes da respetiva eleição, de modo que os relatórios com os resultados da avaliação sejam colocados à disposição da Assembleia Geral, no âmbito das respetivas informações preparatórias.
2. A avaliação de adequação individual abrange a análise dos candidatos a órgãos sociais identificados como “Pessoas Politicamente Expostas (PEP) e titulares de outros cargos públicos”, que desempenhem ou tenham desempenhado funções ou cargos que se encontrem enquadrados nessa situação, sempre com respeito pelos critérios de independência e de potenciais conflitos de interesses.
3. A avaliação coletiva do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal verifica se cada um dos órgãos, considerando a sua composição, reúne a qualificação técnica e experiência profissional, diversidade e disponibilidade adequadas para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes da sua atuação.
4. Para efeitos do referido nos números anteriores, todas as pessoas que se encontrem indicadas nas listas candidatas aos órgãos sociais da CCAMB, tanto para membros efetivos como para suplentes, devem submeter ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB a seguinte informação, em anexo à lista que integram:
  - a) questionário integralmente preenchido pelo candidato;

- b) todos os documentos comprovativos das informações prestadas pelo candidato, bem como todas as declarações e demais documentos previstos na legislação e regulamentação aplicável (v.g. certificado de registo criminal, documento de identificação, etc.); e
  - c) quaisquer informações ou documentos complementares fornecidos pelo candidato, por sua iniciativa ou a pedido do Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB.
5. Qualquer alteração à informação entregue pelo candidato deve ser imediatamente comunicada ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB.
6. O Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB pode, ainda, convidar o candidato para a realização de uma entrevista, cujo resultado é tido em conta no âmbito do processo de avaliação, bem como pode determinar a realização das diligências complementares que entendam necessárias.
7. Uma vez na posse da documentação identificada neste capítulo, o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB verifica a admissibilidade formal de cada uma das candidaturas apresentadas, nomeadamente se as mesmas contêm insuficiências, ou irregularidades e se estas são suscetíveis de ser supridas, nos termos do Regulamento Eleitoral.
8. Não tendo sido detetadas quaisquer insuficiências ou irregularidades, ou constatando-se que as mesmas são suscetíveis de serem supridas, o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB procede, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, à avaliação da adequação individual de cada candidato, efetivo ou suplente, e dos órgãos como um todo.
9. Se o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB concluir no relatório de avaliação que um ou mais candidato não são adequados a desempenhar os cargos a que se candidatam, deve:
- a) emitir uma avaliação positiva condicionada, nomeadamente à adoção de recomendações, caso a falta de adequação resulte da não verificação de algum critério que o cumprimento de uma medida ou recomendação permitam sanar (v.g., a obtenção de conhecimentos adicionais numa determinada matéria através da frequência de cursos ou formações específicas);
  - b) se a falta de adequação for suprável, mas não através de uma recomendação ou medida corretiva sugerida pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB, notificar o interessado e os demais integrantes da lista para, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis, apresentarem comprovativo da sanção da inadequação ou, querendo, apresentar novo candidato;



- c) se a falta de adequação não for suprável, notificar todos os integrantes da lista para, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis, recomporem o órgão em conformidade ou substituam as candidaturas tidas por inadequadas, conforme aplicável.
10. Assegurados os procedimentos referidos no número anterior, o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB revê o(s) relatório(s), na medida do necessário.

### **Artigo 7.º**

#### *(Processo de Avaliação Subsequente)*

1. A avaliação individual dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como a avaliação coletiva de cada um destes órgãos sociais, é realizada no decurso dos respetivos mandatos:
  - a) com a periodicidade que o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB entender;
  - e
  - b) em qualquer caso, sempre que um ou mais factos supervenientes suscitarem a necessidade de uma reavaliação da sua adequação, por aqueles factos serem suscetíveis de determinar o não preenchimento de qualquer um dos critérios de idoneidade, qualificação técnica e experiência profissional, independência, disponibilidade ou diversidade exigidos.
2. Considera-se «facto superveniente», tanto o facto ocorrido posteriormente à avaliação realizada pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB, como os factos anteriores de que só haja conhecimento depois desta.
3. Para efeitos da reavaliação, o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB dirige comunicação escrita a todos os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, solicitando-lhes que confirmem a informação transmitida aquando da sua candidatura e que remetam novos elementos relativamente às matérias que careçam de atualização, incluindo os códigos atualizados das certidões permanentes das entidades onde exerçam cargos.
4. Os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal da CCAMB ficam obrigados a notificar o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB, no prazo máximo de 2 (dois) dias úteis, de qualquer mudança material na sua situação profissional, ou pessoal, suscetível de afetar a verificação dos critérios avaliados para efeitos do exercício do cargo, conforme estabelecidos na presente Política. Devem ainda, durante todo o mandato, aferir da existência de situações suscetíveis de gerar inelegibilidades, bem como incompatibilidades, nos termos do RJCAM, e sem prejuízo do

papel conferido ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB, que pode apreciar essas situações por sua própria iniciativa.

5. Compete ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB elaborar um relatório de avaliação subsequente no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da tomada de conhecimento dos factos supervenientes em causa. Este relatório deve ser disponibilizado de imediato ao Banco de Portugal.
6. Caso o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB venha a concluir no relatório de reavaliação que o membro reavaliado, ou o órgão no seu conjunto, não cumprem com os critérios de idoneidade, qualificação técnica e experiência profissional, independência e disponibilidade exigíveis, compete ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB propor ao Banco de Portugal, sempre que possível, medidas com vista à sanção da falta de requisitos detetada.
7. Caso o Banco de Portugal determine a adoção de alguma das medidas sugeridas (ou outras que entenda aplicar), o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB acompanha a execução dessas medidas, elaborando relatórios periódicos sobre essa execução.
8. Sempre que verifique não ser possível implementar qualquer medida de correção ou não ter sido executada qualquer medida no prazo fixado pelo Banco de Portugal, o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB comunica tal facto ao Banco de Portugal.

## **SECÇÃO II**

### **DA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS**

#### **Artigo 8.º**

*(Avaliação da Adequação)*

1. Compete, também, ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral verificar que os Titulares de Funções Essenciais possuem os requisitos necessários para o exercício dos seus cargos, nomeadamente, os requisitos de idoneidade, qualificação técnica e experiência profissional, independência e disponibilidade, tal como previstos na presente Política.
2. Na verificação dos critérios referidos, a CCAMB tem ainda em consideração o perfil do candidato, tendo em consideração a demonstração de princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos pela CCAMB (*i.e.*, diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito

pelos deveres confiados), a sua cultura de risco, bem como a capacidade para exercer um juízo crítico ponderado e construtivo, não influenciado por terceiros.

3. Compete ainda ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB:

- a) elaborar e manter atualizada, nos termos do modelo constante do Anexo II, uma descrição das funções e qualificações, para os cargos de Titular de Funções Essenciais e avaliar o tempo a dedicar ao exercício de cada função, se for admissível o seu exercício em regime de não exclusividade;
- b) elaborar um modelo padronizado para a elaboração dos relatórios sobre a adequação dos Titular de Funções Essenciais.

### **Artigo 9.º**

#### *(Procedimento de Avaliação)*

1. A avaliação dos Titulares de Funções Essenciais é efetuada em momento prévio à sua contratação ou designação.
2. A valoração dos critérios, bem o procedimento de avaliação (e de reavaliação) dos Titulares de Funções Essenciais segue o modelo previsto na presente Política para os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, devendo ser adaptado, na medida do necessário, às características da função que o Titular de Função Essencial pretende exercer e aos critérios relevantes para assegurar que o respetivo exercício é feito de forma adequada.
3. No caso de se concluir, no relatório de avaliação, que o candidato não tem a adequação necessária para desempenhar as funções a que se propõe, fica expressa e automaticamente vedada a sua designação ou contratação pela CCAMB.

### **Artigo 10.º**

#### *(Procedimento de Reavaliação)*

1. A reavaliação dos Titulares de Funções Essenciais é realizada durante o exercício das respetivas funções, em termos similares aos previstos na presente Política para os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, sempre que um ou mais factos supervenientes suscitarem a necessidade de uma reavaliação da sua adequação ou que o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB considere conveniente.
2. Ainda que a reavaliação prevista no parágrafo anterior não substitua a avaliação de desempenho anual realizada pela CCAMB, os elementos do processo de avaliação anual de desempenho que

possam contribuir para o juízo de valor sobre o cumprimento dos requisitos de adequação pelo Titular de Função Essencial são facultados ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB para consideração no âmbito de qualquer reavaliação de adequação.

3. No caso de se concluir, no relatório de reavaliação, que o Titular de Função Essencial não tem adequação para desempenhar as suas funções, o Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB notifica a Unidade de Recursos Humanos para que esta analise a situação de um ponto de vista laboral.

### **CAPÍTULO III**

#### **DO PLANO DE SUCESSÃO**

##### **Artigo 11.º**

*(Poder-dever dos membros do Conselho de Administração)*

1. Os Estatutos da **CCAMB** instituem um poder-dever que impende sobre os membros do Conselho de Administração, de apresentação ou subscrição, por maioria, de uma lista candidata às eleições para os órgãos sociais, para o mandato seguinte.
2. O poder-dever referido no número anterior visa assegurar a estabilidade e a continuidade das atividades e funções desempenhadas pelos membros do Conselho de Administração, pelos membros do Conselho Fiscal e pelos Titulares de Funções Essenciais da **CCAMB**.
3. Desta forma, a **CCAMB** pretende, em particular:
  - a) antecipar e gerir potenciais necessidades de sucessão de forma atempada e refletida;
  - b) identificar antecipadamente eventuais necessidades de reforço de recursos humanos de forma a garantir a existência, a todo o tempo, do talento necessário a assegurar a continuidade das funções essenciais da atividade da **CCAMB**;
  - c) identificar potenciais sucessores que sejam capazes de aderir aos padrões éticos da **CCAMB** e fornecer-lhes a formação e as ferramentas necessárias para assegurarem uma eventual sucessão sem disrupções; e
  - d) mitigar o impacto e o risco decorrentes da saída de membros dos órgãos sociais ou de Titulares de Funções Essenciais.

4. Para além do disposto nos números anteriores, a regulamentação bancária impõe, atualmente, a existência de planos de sucessão, com os mesmos objetivos acima referidos.
5. A fim harmonizar o cumprimento do poder-dever anteriormente enunciado com os imperativos prudenciais referidos e tendo em conta o princípio da proporcionalidade, nomeadamente no que concerne à natureza, dimensão e complexidade da atividade da CCAMB, foi aprovada e está em vigor a Política de Sucessão da CCAMB, nos termos da qual compete ao Conselho de Administração, com a participação do Conselho Fiscal, identificar potenciais candidatos aos órgãos sociais da instituição e a Titulares de Funções Essenciais, que possam vir a integrar listas concorrentes.
6. No processo de identificação de potenciais candidatos aos órgãos de administração e de fiscalização e a Titulares de Funções Essenciais, deverão ser tidos em devida conta, na medida do aplicável em cada caso, os critérios de adequação legal e regulamentarmente estabelecidos, tanto em base individual quanto em base coletiva, bem como o disposto na presente Política, sem prejuízo das competências do Presidente da Mesa da Assembleia Geral.
7. O Conselho de Administração recolherá as informações dos potenciais candidatos, estritamente necessárias ao cumprimento no disposto no presente artigo, nomeadamente nome, contactos, habilitações académicas e percurso profissional.
8. Os potenciais candidatos identificados no âmbito do processo de sucessão podem ser objeto de uma apreciação sumária da sua adequação ao desempenho desses cargos, sem prejuízo de deverem ser sujeitos a uma apreciação de adequação integral, nos termos da presente Política, antes de qualquer nomeação.
9. A CCAMB assegura, a todo o tempo, que a avaliação sumária e a seleção de potenciais candidatos é feita de forma homogénea e consistente.
10. O processo de avaliação sumário é confidencial, não envolvendo qualquer contacto direto entre a CCAMB e qualquer potencial candidato. Neste contexto, compete ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da CCAMB:
  - a) a identificação e descrição dos perfis de função detalhados, à luz do modelo previsto no Anexo I e do Anexo II, conforme aplicável;
  - b) a identificação e descrição do papel organizacional do cargo ou função a ocupar;

- c) a identificação e descrição das responsabilidades e interações associadas aos cargos ou funções a desempenhar;
  - d) a identificação e descrição da formação académica, experiência profissional e competências de gestão ou aptidões específicas necessárias para ocupar o cargo ou função;
  - e) recolher informações dos potenciais candidatos, nomeadamente nome, contactos, habilitações académicas, percurso profissional ou outros factos relevantes que possam enriquecer uma análise de adequação preliminar;
  - f) com base na informação recolhida, elaborar e manter uma lista permanentemente atualizada de potenciais candidatos a membros do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal e a Titulares de Funções Essenciais.
11. Uma vez concluído o processo de avaliação sumária, a lista elaborada nos termos da alínea f) anterior é submetida à apreciação da Assembleia Geral da CCAMB
12. A CCAMB não está vinculada à contratação dos candidatos potenciais identificados na lista e a existência da mesma não prejudica a possibilidade de os associados da CCAMB poderem apresentar listas candidatas, nos termos legal e estatutariamente previstos.
13. A decisão de sucessão tem em conta a pré-seleção de sucessores identificados no âmbito da definição do plano de sucessão, ainda que a escolha de sucessor(es) possa recair sobre uma pessoa não incluída nessa lista, mas que ofereça melhores condições de adequação para o exercício das funções em causa.
14. O processo de sucessão de candidato(a)s a membros dos órgãos sociais ou a Titulares de Funções Essenciais pode ser interno ou externo, nos seguintes termos:
- a) internamente, a CCAMB procede à identificação atempada e escolha de candidatos que se encontrem aptos a desempenhar as funções e os cargos no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal ou como Titulares de Funções Essenciais;
  - b) externamente, a CCAMB pode recorrer a uma empresa de recrutamento especializada para proceder à identificação de candidatos, atendendo ao perfil, características e princípios éticos da CCAMB, nos termos internamente definidos.
15. A CCAMB deve apreciar a adequação dos candidatos nos termos previstos na presente Política.
16. O calendário toma em consideração, tanto quanto possível, a data de cessação do contrato ou mandato dos atuais titulares de funções, a fim de evitar, sempre que possível, a substituição de um

número excessivo de membros em simultâneo ou a ativação do plano de sucessão sem a antecedência suficiente para assegurar uma transição de funções sem interrupções.

17.O processo de identificação e seleção de candidatos a membros dos órgãos sociais ou a Titulares de Funções Essenciais deve ser despoletado, sempre que possível, com uma antecedência mínima indicativa de 6 (seis) ou 3 (três) meses face à data prevista para a vacatura do cargo ou função, consoante se trate de membros dos órgãos sociais ou Titulares de Funções Essenciais, respetivamente, salvo situações em que a vacatura do cargo ou das funções se deva a um motivo inesperado (incluindo, designadamente, a renúncia às funções, o despedimento com justa causa ou morte do titular do cargo ou da função).

18.O processo de sucessão deve assegurar todos os passos necessários e/ou convenientes à seleção do candidato mais adequado ao exercício do cargo e/ou das funções em causa.

#### **CAPÍTULO IV** **DISPOSIÇÕES FINAIS**

##### **Artigo 12.º**

*(Vinculação automática, Publicação e Divulgação)*

1. Qualquer Membro dos órgãos sociais da **CCAMB** que venha a ser eleito ou designado, considera-se vinculado à Presente Política, devendo cumpri-lo na íntegra, enquanto se mantiver nas respetivas funções.
2. Esta Política é divulgada através da intranet da CCAMB, de forma a assegurar a divulgação entre todos os colaboradores da CCAMB de forma eficaz.
3. Esta Política é publicada no *website* da CCAMB para conhecimento de clientes e terceiros interessados.

**Artigo 13.º**

*(Aprovação, Natureza, Vigência e Revisão)*

1. A presente Política constitui um **Regulamento Interno**, nos termos e para os efeitos do disposto na **alínea g) do art.º 38.º do Código Cooperativo**, sendo a sua aprovação e alterações da competência exclusiva da **Assembleia Geral** da **CCAMB**, sob proposta do **Conselho de Administração**.
2. A presente Política entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pela **Assembleia Geral**.
3. A presente Política é avaliada anualmente ou sempre que seja considerado necessário, pelo **Conselho de Administração**, que proporá as alterações reputadas necessárias, a submeter à aprovação da **Assembleia Geral**.

\*\*\*

**Conselho de Administração**



**Anexo I**  
**Perfil dos membros do Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal**

|   |
|---|
| <b>Nome da Função:</b>  |
|   |
| <b>Descrição do papel organizacional da função:</b>   |
|   |
| <b>Identificação e descrição das responsabilidades da função:</b>                             |
|   |
| <b>Identificação e descrição dos requisitos de formação académica exigidas à função:</b>      |
|   |
| <b>Identificação e descrição da experiência profissional exigidas à função:</b>               |
|   |
| <b>Identificação e descrição de competências de gestão ou aptidões específicas da função:</b> |
|   |

**Anexo II**  
**Perfil dos Titulares de Funções Essenciais**

|   |
|---|
| <b>Nome da Função:</b>  |
|   |
| <b>Descrição do papel organizacional da função:</b>   |
|   |
| <b>Identificação e descrição das responsabilidades da função:</b>                             |
|   |
| <b>Identificação e descrição dos requisitos de formação académica exigidas à função:</b>      |
|   |
| <b>Identificação e descrição da experiência profissional exigidas à função:</b>               |
|   |
| <b>Identificação e descrição de competências de gestão ou aptidões específicas da função:</b> |
|   |

**I. Controlo de versões**

| Versão | Data       | Nome | Alteração                  |
|--------|------------|------|----------------------------|
| 1.0    | 25/06/2021 |      | Criação                    |
| 2.0    | 02/12/2024 |      | Adaptação à nova normativa |

**II. Processo de aprovação**

| Órgão / Unidade de Estrutura (UE) | Opinião / Parecer | Aprovação | Data       |
|-----------------------------------|-------------------|-----------|------------|
| Conselho de Administração         | ✓                 |           | 30/12/2024 |
| Conselho Fiscal                   | ✓                 |           | 30/12/2024 |
| Assembleia Geral                  |                   | ✓         | 30/12/2024 |

**III. Processo de divulgação.**

| Nível de divulgação | Confidencial | Restrita | Pública  |
|---------------------|--------------|----------|----------|
|                     |              |          |          |
| Meios de divulgação | Comunicado   | Intranet | Internet |
|                     |              | ✓        | ✓        |

**I. Processo de Revisão.**

| Órgão / Unidade de Estrutura (UE) | Data revisão/Ata |
|-----------------------------------|------------------|
| Conselho Fiscal                   | 30/12/2024       |
| Conselho de Administração         | Ata nº 86        |