



---

## **POLÍTICA INTERNA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO DA CAIXA ECONÓMICA DA MISERICÓRDIA DE ANGRA DO HEROÍSMO**

Versão 02– Janeiro 2019

- Aprovada pela Assembleia Geral na sessão extraordinária de 11 de janeiro de 2019
- Revista com uma periodicidade mínima anual ou sempre que se considere oportuno
- Objeto de divulgação interna através da publicação na Intranet e no site institucional da CEMAH

Título I – Princípios Gerais .....	4
1. Introdução .....	4
2. Âmbito .....	4
3. Princípios Gerais .....	4
4. Responsabilidade pela Avaliação da Adequação .....	6
Título II – Procedimentos de Avaliação .....	8
5. Deveres relativos à Avaliação e Reavaliação da Adequação Individual e Coletiva.....	8
6. Procedimentos de Avaliação da Adequação.....	9
7. Procedimentos de Reavaliação da Adequação .....	10
8. Procedimentos de Monitorização da Adequação .....	11
Título III – Prevenção Específica de Conflitos de Interesses.....	12
Título IV– Política de Seleção, Formação e Sucessão .....	14
10. Seleção e Sucessão.....	14
11. Política de Formação.....	15
ANEXO I .....	16
ANEXO II .....	17
1. Idoneidade, Honestidade e Integridade.....	17
2. Qualificação Profissional.....	20
2.1 Experiência Profissional .....	20
2.2. Competências.....	22
3. Independência.....	23
4. Disponibilidade .....	24
ANEXO III .....	26

# Título I – Princípios Gerais

## I. Introdução

- I. Ao abrigo e nos termos do n.º 2 do artigo 30.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro (doravante “RGICSF”), o presente documento define a Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo (doravante CEMAH ou Instituição), a qual foi elaborada de acordo com o definido na legislação e regulamentação aplicáveis, designadamente:
  - a) O RGICSF;
  - b) O Regime Jurídico das Caixas Económicas;
  - c) O Código das Sociedades Comerciais;
  - d) As orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) sobre governo interno das instituições – EBA/GL/2017/11, de 26 de setembro de 2017, e EBA/GL/2017/12, de 26 de setembro de 2017, sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais - EBA/GL/2017/12, de 26 de setembro de 2017;
  - e) A Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal;
  - f) Os Estatutos da CEMAH.

## 2. Âmbito

2. A presente Política é aplicável aos membros efetivos e suplentes do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da CEMAH - doravante Membro (s) ou Avaliado (s).

## 3. Princípios Gerais

3. O Conselho de Administração é responsável por assegurar a gestão sã e prudente da CEMAH, com vista, em particular, a salvaguardar os fundos que lhe estão confiados e garantir a existência de níveis adequados de solvabilidade e liquidez face aos riscos decorrentes da atividade desenvolvida e em cumprimento dos requisitos vigentes. Para o efeito, o Conselho de Administração assegura que a atividade é desenvolvida num quadro de uma estratégia

sustentável no médio e longo prazo e compatível com o nível de tolerância ao risco definido, que salvguarde os interesses dos depositantes, clientes e demais contrapartes, bem como dos colaboradores da CEMAH.

4. O Conselho Fiscal deve, por seu turno, vigiar a observância das regras legais, regulamentares e estatutárias que regem a atividade da CEMAH. Em particular, deve velar, em permanência, pela solidez e eficácia do sistema de governo interno da Instituição, por forma a garantir a sua gestão sã e prudente, fiscalizando as atividades do órgão de administração e a eficácia do sistema de gestão de riscos, do sistema de controlo interno e do sistema de auditoria interna, tendo em conta as melhores práticas e as recomendações relevantes em matéria de governo interno. De igual modo, deve exercer, em acumulação com o Revisor Oficial de Contas, a fiscalização financeira da CEMAH, em particular, verificando o processo de preparação e divulgação da informação financeira, incluindo a regularidade dos livros, registos e documentos contabilísticos.
5. Tendo presente as responsabilidades referidas nos pontos anteriores, a presente Política valoriza, no processo de avaliação dos Membros ou candidatos a Membros, em complemento aos requisitos estabelecidos na lei, a demonstração de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis - designadamente de diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso dos interesses que lhe estão confiados - com os padrões exigidos às instituições financeiras.
6. A presente Política é executada atentos os princípios da conformidade, isenção, objetividade, uniformidade e proporcionalidade, visando-se, neste último caso, fazer corresponder de forma consistente os mecanismos de governação ao perfil de riscos e modelo de negócio da Instituição, tendo em conta o cargo sujeito a avaliação, de modo a que os objetivos dos requisitos regulamentares sejam efetivamente alcançados, competindo ao Compliance a verificação do cumprimento de toda a legislação, regulamentos, políticas e procedimentos internos aplicáveis, bem como o reporte de todos os riscos de conformidade e questões de incumprimento identificados ao órgão de administração.
7. Para assegurar o respeito pelos princípios referidos no ponto anterior, a CEMAH segue métodos e relatórios padronizados para efeitos da avaliação individual dos Membros e apreciação da adequação desses órgãos em termos coletivos. A condução do processo de avaliação é confiada ao Comité de Nomeações, Avaliações e Remunerações (doravante Comité), constituído nos termos do Ponto 4 abaixo.
8. Na avaliação dos Membros ou candidatos a Membros, é verificado, em especial, o cumprimento dos requisitos de idoneidade, honestidade e integridade, qualificação

profissional, independência e disponibilidade, previstos na lei e descritos no Anexo II, que integra a presente Política.

9. Em complemento aos requisitos referidos no número anterior, é particularmente valorizada, no processo de seleção e avaliação, a demonstração pelo Avaliado de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos às instituições financeiras, designadamente de diligência, neutralidade, lealdade, discricção e respeito consciencioso dos interesses confiados aos membros dos órgãos sociais, a sua cultura de risco, bem como a sua capacidade para exercer um juízo crítico ponderado, construtivo e independente. São igualmente consideradas as competências descritas no Anexo III desta Política.
10. A avaliação coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal visa verificar se cada um destes órgãos, considerando a sua composição, reúne qualificação profissional, tendo em consideração a diversidade de qualificações e competências necessárias, bem como disponibilidade suficiente para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes da sua atuação, e uma adequada representação de homens e mulheres. No caso do Conselho Fiscal, será também verificado o cumprimento do critério de independência, conforme estabelecido no artigo 414.º, n.º 5 do Código das Sociedades Comerciais. Para esse efeito, será incluída na avaliação coletiva desses órgãos a matriz de apreciação coletiva constante do Anexo II da Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal, que deverá fazer parte integrante do relatório de avaliação coletiva.
11. A comunicação entre a CEMAH e as autoridades competentes é feita de forma escrita por *e-mail*, carta ou PAR e toda a documentação referente à presente Política e respetivas alterações são devidamente conservadas, de acordo com as políticas internas de gestão documental.

#### 4. Responsabilidade pela Avaliação da Adequação

12. A CEMAH, através do Comité, assegura que:

- a) É feita a identificação e recomendação dos candidatos para o preenchimento de vagas no órgão de administração e de fiscalização;
- b) Todos os Membros, a eleger ou em funções, possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício dos respetivos cargos, designadamente em termos de idoneidade, honestidade e integridade, qualificação profissional, independência e disponibilidade;

- c) Tanto o Conselho de Administração como o Conselho Fiscal, considerada a sua composição como um todo, reúnem qualificação profissional e disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação.
- d) A presente Política é devidamente monitorizada, promovendo-se, anualmente, à revisão da sua conceção e implementação, e, se adequado, é alterada de modo a ter em conta as recomendações efetuadas pela Auditoria Interna, bem como pelas demais funções relevantes para o processo.

13. Composição e Funcionamento do Comité de Nomeações, Avaliações e Remunerações:

- a) O Comité é composto pelo presidente, o Provedor da Santa Casa da Misericórdia de Angra do Heroísmo (entidade titular) e pelos membros do Conselho Fiscal.
- b) As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos Membros presentes, tendo o Presidente direito a voto de qualidade.
- c) O exercício de funções dos membros do Comité inicia-se na data em que sejam designados para funções dentro do respetivo Órgão;

14. Para efeitos da verificação referida no ponto 12 o Comité é responsável por submeter à apreciação da Assembleia Geral:

- a) Na sessão em que devam ser eleitos os Membros, uma descrição das funções e qualificações para os cargos dos Membros e avaliar o tempo a dedicar ao exercício de cada função;
- b) Uma avaliação anual:
  - i. Sobre a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e, caso se justifique, recomendações aos mesmos com vista a eventuais alterações;
  - ii. Sobre os conhecimentos, as competências e a experiência de cada um dos Membros e dos Órgãos no seu conjunto;
- c) Recomendações de alteração à presente Política sempre que considere que a mesma carece de atualização;

## Título II – Procedimentos de Avaliação

### 5. Deveres relativos à Avaliação e Reavaliação da Adequação Individual e Coletiva

15. A avaliação da adequação individual e coletiva dos Membros deverá realizar-se sempre que:

- a) Esteja em causa a autorização para o exercício de funções, aplicando-se mesmo em caso de recondução de todos os Membros.
- b) Um ou mais factos supervenientes (tanto os factos ocorridos posteriormente à avaliação realizada pelo Comité, como os factos anteriores de que só haja conhecimento depois desta) suscitarem a necessidade de uma reavaliação da sua adequação, por aqueles factos serem suscetíveis de determinar o não preenchimento de um dos requisitos exigidos, nomeadamente:
  - i Verificando-se um impacto material na idoneidade de um Membro, incluindo os casos em que os Membros não cumpram a política de conflito de interesses da CEMAH;
  - ii Verificando-se qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afetar materialmente a adequação dos Membros;
  - iii Verificando-se uma alteração material do modelo de negócio da Instituição ou da apetência para o risco.

16. Os Membros devem notificar o Comité, no prazo máximo de dois dias úteis, de qualquer mudança material na sua situação profissional ou pessoal suscetível de afetar o cumprimento dos requisitos exigidos para o exercício do cargo estabelecidos na presente Política.

17. Qualquer membro dos órgãos sociais da CEMAH poderá igualmente solicitar ao Comité que se pronuncie sobre eventuais factos que, no seu entender, suscitem a necessidade de uma reavaliação da adequação nos termos da presente Política.

18. O Comité deve proceder à avaliação da adequação individual dos Membros, atestando se estes possuem idoneidade, conhecimentos, competências e experiência suficientes para o desempenho das funções, se têm ou não condições para agir com honestidade, integridade e independência de espírito, bem como se têm condições para consagrar tempo suficiente ao exercício das respetivas funções na Instituição.



19. O Comité baseia a sua avaliação de adequação nos requisitos definidos no Anexo II, que faz parte integrante da presente Política, tendo em conta a diversidade do órgão de administração.
20. Em caso de recondução, o Comité pondera, de forma prevalente, o resultado dos relatórios da adequação, nos termos do n.º 8 desta Política, elaborados no decurso do mandato anterior.
21. Caso o Comité venha a concluir nos relatórios de avaliação, reavaliação ou monitorização que o Avaliado, ou o órgão no seu conjunto, não reúnem um ou mais requisitos dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos, a pessoa não deverá ser nomeada.
22. A análise por parte do Comité segue um método padronizado de avaliação individual e coletiva, incluindo as diligências que se vierem a justificar no quadro dessa análise (e.g. reuniões presenciais com candidatos, pedido de esclarecimentos suplementares).
23. Os processos de autorização para o exercício de funções, previamente à submissão ao Banco de Portugal, são sujeitos a uma validação final pela Auditoria Interna para garantir a sua completa e adequada instrução.

## 6. Procedimentos de Avaliação da Adequação

24. A avaliação individual dos indigitados para Membros, bem como a avaliação coletiva de cada um destes órgãos, realiza-se sempre em momento prévio ao início do seu mandato e designação pela Assembleia Geral da CEMAH. Para o efeito, o Comité deve promover a avaliação da adequação individual dos indigitados, bem como da adequação coletiva destes órgãos, em momento que garanta a disponibilização dos relatórios com os resultados da avaliação aos membros da Assembleia Geral na sessão em que devam ser eleitos os Membros.
25. Para efeitos do referido no ponto anterior todos os Membros sujeitos a avaliação devem submeter ao Comité:
  - a) Questionário, devidamente preenchido, sobre Idoneidade, Qualificação Profissional, Independência e Disponibilidade, de acordo com o modelo constante do Anexo I à Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal;

- b) Declaração Escrita com todas as informações consideradas relevantes e necessárias para proceder à avaliação da sua adequação, elaborada nos termos do modelo que constitui o Anexo I à presente Política;
  - c) Todos os documentos comprovativos das informações prestadas, bem como os demais documentos previstos nas alíneas b) a e) do n.º I do artigo 2.º da Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal.
26. Uma vez na posse da documentação identificada no ponto anterior, o Comité verifica, de imediato, se a mesma contém insuficiências ou irregularidades e se estas são suscetíveis de ser supridas. Sendo esse o caso, notifica o(s) indigitado(s) para a(s) suprir(em), no prazo máximo de dois dias úteis.
27. Caso o Comité venha a concluir no relatório de avaliação individual que uma ou mais pessoas avaliadas não são adequadas a desempenhar o cargo para o qual estão indigitadas, notifica o(s) interessado(s), se a falta de adequação for suprível, para, no prazo máximo de dois dias, demonstrar(em) a sanção da falta detetada.
28. Assegurados os procedimentos referidos no ponto anterior, o Comité procede à reanálise da falta detetada e elabora novo relatório, se necessário.
29. No final do processo de avaliação, o Comité prepara, tendo por base modelos de relatório padronizados, relatórios de avaliação individual e coletiva, conforme previsto no n.º 7 do artigo 30.º-A do RGICSF e para efeitos de instrução do requerimento de autorização dirigido ao Banco de Portugal, nos termos do n.º 9 desse preceito.
30. O Comité elabora e remete ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, para que este os ponha à disposição dos membros da Assembleia Geral, pelos meios e antecedência estatutariamente previstos, os relatórios de avaliação definitivos, as Declarações Escritas, os documentos comprovativos e os Questionários sobre Qualificação Profissional, Idoneidade e Disponibilidade.

## 7. Procedimentos de Reavaliação da Adequação

31. Sem prejuízo da obrigação de comunicação imediata prevista no n.º I do artigo 32.º do RGICSF, sempre que um ou mais factos supervenientes suscitarem a necessidade de uma reavaliação da adequação de um Membro, por aqueles factos serem suscetíveis de determinar o não preenchimento de um dos requisitos exigidos para determinar a capacidade dessa pessoa assegurar, em permanência, garantias de gestão sã e prudente da

CEMAH, qualquer membro do Comité convoca, de imediato, os restantes para a realização de uma reunião, a realizar-se no prazo máximo de cinco dias a contar da data do conhecimento do facto superveniente, que terá por objetivo proceder à reavaliação da adequação individual desse membro e à reavaliação coletiva do respetivo órgão que integra.

32. A avaliação é centrada no facto que lhe deu origem, não sendo os demais aspetos que não sofreram alterações sujeitos a reavaliação.
33. O relatório que encerra a reavaliação efetuada pelo Comité deverá estar concluído no prazo máximo de cinco dias a contar da data da reunião e ser disponibilizado, de imediato, ao Presidente da Mesa da Assembleia e ao Banco de Portugal.
34. Se a falta de adequação for supérflua, o Comité notifica o interessado, para, no prazo máximo de dois dias, demonstrar a sanção da falta detetada.
35. Caso as medidas referidas se revelem insuficientes, a CEMAH procede à adoção de outras que entenda necessárias, sem prejuízo das medidas impostas pelo Banco de Portugal, nos termos do artigo 32.º/4 do RGICSF. Caso o Banco de Portugal determine a adoção de alguma das medidas previstas nesse preceito, o Comité acompanha a execução dessas medidas, elaborando relatório interno para o efeito.
36. Sempre que verifique não ser possível implementar qualquer medida para efeitos do artigo 32.º, n.º 4 do RGICSF, ou não ter sido executada qualquer dessas medidas no prazo fixado pelo Banco de Portugal, o Comité comunica aos membros da Assembleia Geral e ao Banco de Portugal a situação, para efeitos do artigo 70.º, n.º 4 do RGICSF. Informada que seja do cancelamento do registo, a CEMAH promove o registo da cessação de funções do referido Membro na Conservatória do Registo Comercial e inicia diligências para o substituir pelas formas estatutárias e legalmente previstas.

## 8. Procedimentos de Monitorização da Adequação

37. O Comité assegura bianualmente uma monitorização da adequação individual e coletiva dos membros do órgão de administração e de fiscalização, procurando avaliar se o membro individual ou os órgãos continuam a ser considerados adequados, partindo do seu desempenho individual ou coletivo, tendo particularmente em conta:
  - a) A eficiência dos procedimentos de trabalho dos órgãos, incluindo a eficiência dos fluxos de informação e das linhas de reporte, tendo em conta o contributo das

funções de controlo interno e o acompanhamento de questões ou as recomendações apresentadas pelas referidas funções;

- b) A gestão eficaz e prudente da instituição, aferindo, inclusive, se os órgãos agiram ou não no melhor interesse da Instituição;
  - c) A capacidade de os órgãos se focarem nas questões estrategicamente importantes;
  - d) A adequação do número de reuniões realizadas, a assiduidade, a adequação do tempo consagrado e o grau de envolvimento dos Membros nas reuniões;
  - e) A participação regular em ações de formação de acordo com o plano anual definido;
  - f) Quaisquer pontos fracos detetados, em termos de adequação individual ou coletiva, tendo em conta o modelo de negócio da Instituição, a estratégia de riscos e o seu sistema de controlo interno;
  - g) A independência de espírito dos Membros dos órgãos, por forma a assegurar que a tomada de decisões não é dominada por um qualquer indivíduo ou pequeno grupo de indivíduos, e o cumprimento, por parte dos Membros dos órgãos, da política de conflitos de interesses;
  - h) O grau de conformidade da composição do órgão de administração; e
  - i) Quaisquer eventos com impacto significativo na adequação individual ou coletiva dos membros dos órgãos, incluindo alterações ao modelo de negócio, à estratégia e à organização da Instituição.
38. O Comité elabora e remete ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral relatório com o resultado da avaliação e, se adequado, com todas as recomendações de medidas a adotar que podem incluir ações de formação, mudança de procedimentos, medidas de mitigação de conflitos de interesses e substituição de membros do Conselho de Administração.
39. Os membros avaliados devem ter em consideração o relatório e decidir sobre as recomendações efetuadas, devendo fundamentar os motivos de uma eventual não adoção das mesmas.

### **Título III – Prevenção Específica de Conflitos de Interesses**

40. Os Membros devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesses, considerando-se, para este efeito, que existe conflito de interesses sempre que os membros tenham interesses privados ou pessoais que possam influenciar, ou aparentem influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções. Por interesse privado ou pessoal

de um Membro entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins.

41. Sem prejuízo das normas legais e regulamentares aplicáveis, nenhum Membro pode deliberar ou pronunciar-se sobre quaisquer assuntos respeitantes a sociedades comerciais ou outras entidades nas quais desempenhe cargos ou detenha interesses económicos ou a pessoas singulares com as quais esteja especialmente relacionado.
42. Tendo presente o referido no ponto anterior, sempre que um Membro, no exercício das suas funções, seja chamado a participar em processo de apreciação ou decisão de questão em cujo tratamento ou resultado tenha um interesse pessoal, deve informar imediatamente os restantes Membros do órgão que integra.
43. Os Membros devem informar os restantes membros do órgão que integram caso a ocupação profissional de familiar próximo seja suscetível de originar um conflito de interesses. Para este efeito, consideram-se familiares próximos o cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes e outros familiares cuja relação de proximidade seja suscetível de colocar os membros em situação de conflito de interesses.
44. Durante o primeiro ano subsequente à cessação das respetivas funções, os Membros do Conselho de Administração devem continuar a evitar qualquer conflito de interesses resultante de qualquer nova atividade privada ou profissional.
45. O desempenho de funções docentes ou de atividades científicas ou de outra natureza, em conformidade com as normas legais aplicáveis, não pode interferir negativamente com as obrigações do Membro ou gerar conflitos de interesses. O exercício dessas funções e atividades deve ser precedido de comunicação ao Compliance, para verificação da existência de conflito de interesses ou de eventuais incompatibilidades, cuja conclusão deverá ser transmitida ao Comité.
46. Em caso de dúvidas quanto à existência de conflitos de interesses ou incompatibilidades entre as funções desempenhadas na CEMAH e outras atividades, os membros dos órgãos de administração ou fiscalização devem solicitar parecer prévio Compliance.
47. É aplicável aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal o Manual de Gestão de Conflito de Interesses.

## Título IV– Política de Seleção, Formação e Sucessão

### 10. Seleção e Sucessão

48. O Comité contribui ativamente para a seleção de candidatos a vagas ocorridas nos órgãos, avaliando, em colaboração com as funções de controlo, o equilíbrio dos conhecimentos, das competências e da experiência dos órgãos, bem como o tempo que se estima necessário para o exercício de cada função, tendo em consideração a descrição das funções e qualificações para os cargos dos Membros, aprovada em sede de Assembleia Geral.
49. No âmbito deste processo, o Comité tem como objetivo promover uma composição diversificada dos órgãos com um vasto leque de qualidades com vista a obter uma variedade de perspetivas e experiências e favorecer a independência das opiniões e a solidez das tomadas de decisão no seio do órgão de administração e de fiscalização, devendo considerar, para efeitos do objetivo de diversidade, as habilitações e experiência profissional, o género e a idade.
50. Deve ser assegurado que, tendencialmente e a médio prazo, cada género esteja adequadamente representado em ambos os órgãos sociais, promovendo-se, quando possível<sup>1</sup>, um aumento do número de pessoas do género sub-representado.
51. A sucessão dos membros é feita por término do mandato, sendo a sua duração de três anos e com os limites previstos na lei geral aplicável, ou vacatura de um ou mais dos lugares nos órgãos, em virtude de os titulares não poderem exercer as suas funções, no caso dos membros do Conselho Fiscal, por período superior a sessenta dias, sendo a substituição feita de entre os suplentes pela ordem da lista eleita.
52. Para garantir a continuidade dos processos de tomada de decisão não é recomendável, com as exceções previstas na lei, a substituição de todos os Membros dos órgãos de administração e de fiscalização em simultâneo.
53. Os novos Membros devem receber formação fundamental no prazo máximo de um mês e concluir ações de iniciação no prazo de seis meses após assumirem o cargo.

---

<sup>1</sup> Não deverão, todavia, ser propostos membros para os órgãos de administração e de fiscalização com o único objetivo de aumentar a diversidade em detrimento do funcionamento e da adequação dos órgãos em termos coletivos, nem a expensas da adequação dos membros individuais desses órgãos.

## II. Política de Formação

54. A CEMAH disponibiliza recursos humanos e financeiros adequados à preparação e formação dos Membros, assegurando que os mesmos estão aptos a desempenhar as suas funções.
55. A CEMAH, considerando as eventuais propostas do Comité, inclui no Plano de Formação Anual institucional as ações de formação consideradas necessárias para efeitos de atualização de competências e incremento de formação de base dos Membros.
56. A CEMAH dispõe uma política de iniciação destinada aos Membros que melhor os prepara para a compreender a estrutura, o modelo de negócios, o perfil de risco e os mecanismos de governação da Instituição, bem como o papel de cada Membro e Órgão naquelas dimensões.

# ANEXO I

## DECLARAÇÃO DA PESSOA RELATIVAMENTE À QUAL SE SOLICITA AUTORIZAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES

(doravante designada por “**Candidato**”)

Eu, (*nome completo do Candidato*) declaro, sob compromisso de honra, que as informações prestadas neste questionário correspondem à verdade e se encontram completas e que, em face das mesmas, considero reunir os requisitos necessários, nos termos definidos pelo Regime Geral de Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”) e demais legislação aplicável, para contribuir para a gestão sã e prudente da Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo, ou para a sua adequada fiscalização.

Mais declaro estar ciente das obrigações decorrentes das normas vinculativas e de *soft law*, quer nacionais, quer internacionais, incluindo as decorrentes da legislação nacional e as emitidas pelo Banco de Portugal, pelo Banco Central Europeu (“BCE”) e pela Autoridade Bancária Europeia (“EBA”) que são relevantes para as funções que pretendo desempenhar e manifesto o meu propósito de cumprir continuamente com as mesmas.

Declaro ainda, sob compromisso de honra, que, caso no decurso do mandato ocorra qualquer facto superveniente à autorização para o exercício de funções que seja suscetível de afetar os requisitos de adequação e altere as informações constantes do presente questionário, informarei de imediato o Banco de Portugal, através da instituição.

Mais declaro que estou consciente de que a prestação de informações falsas ou omissas pode constituir fundamento para a recusa ou revogação da autorização para o exercício de funções, sem prejuízo da eventual aplicação de sanções penais ou contraordenacionais.

Data \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

---

(Assinatura do Candidato)



# ANEXO II

## REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO EXIGIDOS

### I. Idoneidade, Honestidade e Integridade

1. Na avaliação da idoneidade, o Comitê tem em conta o modo como o Avaliado gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspetos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.
2. Considera-se que o Membro goza de idoneidade, de honestidade e de integridade se não existirem elementos objetivos e comprováveis que sugiram o contrário.
3. No âmbito da avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade, deve ser considerado o efeito cumulativo de incidentes menores na reputação do Membro em causa.
4. Serão considerados os seguintes elementos:
  - a) A informação profissional prestada no Questionário sobre Qualificação Profissional, Idoneidade e Disponibilidade apresentado;
  - b) Entrevista a realizar com o candidato;
  - c) As características mais salientes do comportamento do avaliado; e
  - d) O contexto em que as decisões do avaliado foram tomadas.
5. Sempre que o Comitê não considere os elementos supra elencados suficientes para proceder à avaliação da idoneidade do candidato, procede a averiguações e diligências complementares, em conformidade com o previsto no modelo de relatórios padronizados.
6. Um Membro deve reger-se por padrões elevados de integridade e honestidade. Na apreciação individual do Avaliado, o Comitê tem em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:
  - a) Indícios de que o Avaliado não agiu de forma transparente, aberta ou cooperante nas suas relações com a própria CEMAH ou com quaisquer autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras,

nomeadamente, desobedecendo às instruções e/ou normativos por estas emanados;

- b) 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, ordem profissional ou organismo com funções análogas, ou destituição do exercício de um cargo por entidade pública;
- c) As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
- d) 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 nela desempenhar funções;
- e) 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 para o efeito, bem como qualquer situação de mora e/ou incumprimento para com a CEMAH;
- f) Os resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pelo avaliado 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 contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;
- g) A insolvência pessoal, independentemente da sua qualificação;
- h) 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 sobre a solidez financeira do avaliado.
- i) Qualquer outra evidência que sugira que as ações do Avaliado não seguem os mais elevados padrões de conduta.

7. No seu juízo valorativo, o Comité deve ter em consideração, à luz das finalidades preventivas subjacentes ao cumprimento do requisito de idoneidade, honestidade e integridade, além dos factos enunciados no ponto anterior, toda e qualquer circunstância cujo conhecimento lhe seja acessível e que, pela gravidade, frequência ou quaisquer outras características atendíveis, permitam formar um juízo de prognose sobre as garantias que o Avaliado oferece em relação a uma gestão sã e prudente da CEMAH.

8. Para efeitos do referido no ponto anterior, e sem prejuízo dos direitos fundamentais, o Comité deve tomar em consideração as seguintes situações, consoante a sua gravidade:
- a) A insolvência, independentemente da sua qualificação, declarada em Portugal ou no estrangeiro, do avaliado ou de empresa por si dominada ou de que tenha sido administrador, diretor ou gerente, de direito ou de facto, ou membro do órgão de fiscalização;
  - b) A acusação, a pronúncia ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por crimes contra o património, crimes de falsificação e falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes fiscais, crimes especificamente relacionados com o exercício de atividades financeiras e seguradoras e com a utilização de meios de pagamento e, ainda, crimes previstos no Código das Sociedades Comerciais;
  - c) A acusação ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por infrações das normas que regem a atividade das instituições de crédito, das sociedades financeiras e das sociedades gestoras de fundos de pensões, das normas que regem os instrumentos financeiros ou meios de pagamento, incluindo a legislação em matéria de branqueamento de capitais, corrupção, manipulação de mercado, ou abuso de informação privilegiada e usura, bem como as que regulam o mercado de valores mobiliários e a atividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros;
  - d) Infrações de regras disciplinares, deontológicas ou de conduta profissional, no âmbito de atividades profissionais reguladas;
  - e) Factos que tenham determinado a destituição judicial ou a confirmação judicial de destituição por justa causa do Avaliado, enquanto membro dos órgãos de administração e fiscalização de qualquer sociedade comercial;
  - f) Factos praticados na qualidade de administrador, diretor ou gerente de qualquer sociedade comercial que tenham determinado a condenação por danos causados à sociedade, a sócios, a credores sociais ou a terceiros;
  - g) Quaisquer medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais, devido ao incumprimento de disposições relevantes que regem a atividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora.
9. 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, devendo a sua relevância ser ponderada,

entre outros fatores, em função da natureza do ilícito cometido e da sua conexão com a atividade financeira, das circunstâncias atenuantes, da gravidade de qualquer infração, da conduta do Membro desde a data da infração ou da ação, do seu carácter ocasional ou reiterado e do nível de envolvimento pessoal do avaliado e, quando aplicável, do benefício obtido por este ou por pessoas com ele diretamente relacionadas e do prejuízo causado à CEMAH, aos seus clientes, aos seus credores, ou ao sistema financeiro em geral e, ainda, da eventual violação de deveres relativos à supervisão do Banco de Portugal.

## 2. Qualificação Profissional

10. O Comité verifica que o avaliado possui as competências e qualificações para o exercício do cargo, tendo em conta quer as habilitações académicas e os cursos de formação especializada como a experiência profissional adquirida em cargos anteriores. Tais competências e qualificações devem possuir relevância suficiente para permitir que o avaliado consiga compreender o funcionamento e a atividade da CEMAH, avaliar os riscos a que a mesma se encontra exposta, de forma proporcional às responsabilidades assumidas, e analisar criticamente as decisões tomadas pelos outros membros que integram o órgão.
11. Os Membros devem ter um sólido entendimento dos mecanismos de governação da Instituição, das respetivas funções e responsabilidades, devendo igualmente demonstrar capacidade para contribuir para a implementação de uma cultura, de valores empresariais e de um comportamento adequados no seio dos órgãos e na Instituição.
12. Na avaliação das habilitações académicas, o Comité dá especial atenção à natureza e conteúdo dos cursos académicos ou dos cursos de formação especializados 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, da tecnologia da informação e dos métodos quantitativos.

### 2.1 Experiência Profissional

13. O candidato a membro do órgão de administração da CEMAH tem de possuir experiência profissional suficiente que verifique as condições cumulativas seguintes:
  - a) Tenha sido exercida durante um período suficientemente longo, não inferior a cinco anos, podendo ser igualmente atendidos e valorados os cargos exercidos

- a curto prazo ou temporários, se, no seu conjunto, forem considerados suficientes para pressupor uma experiência relevante e de longa duração;
- b) Tenha implicado a assunção de níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão da CEMAH, bem como com os riscos associados à atividade por esta desenvolvida.
14. Na avaliação da experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores deve ser dada particular atenção:
- a) À natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;
  - b) Ao tempo de serviço;
  - c) À natureza e complexidade da atividade da empresa na qual o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
  - d) Ao âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades assumidas;
  - e) Aos conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo;
  - f) Ao número de subordinados;
  - g) À experiência prática nos seguintes domínios:
    - i. Banca e mercados financeiros;
    - ii. Requisitos legais e enquadramento regulamentar;
    - iii. Planeamento estratégico, compreensão da estratégia ou do plano de negócios de uma instituição e da sua execução;
    - iv. Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito, incluindo as responsabilidades do membro);
    - v. Contabilidade e auditoria;
    - vi. Avaliação da eficácia dos mecanismos de uma instituição de crédito, criação de uma governação, fiscalização e controlos eficazes; e
    - vii. Interpretação da informação financeira de uma instituição de crédito, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas.
15. O candidato ao órgão de fiscalização da CEMAH tem de possuir experiência profissional suficiente que lhe permita:
- a) Compreender o funcionamento e a atividade da CEMAH, assim como avaliar os riscos a que esta está exposta;
  - b) Analisar criticamente as decisões tomadas; e
  - c) Fiscalizar eficazmente o exercício das funções dos membros executivos.

16. Para efeitos do ponto anterior, 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 ou outras sociedades.
17. No caso dos membros do órgão de fiscalização, o Comité verifica igualmente o cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais.
18. Sem prejuízo da avaliação individual, os órgãos de administração e fiscalização devem dispor, em termos coletivos, de conhecimentos, competências e experiência adequados.
19. Coletivamente, o órgão de administração deve ter um entendimento adequado sobre as áreas pelas quais os seus Membros são coletivamente responsáveis, bem como as competências para gerir e supervisionar a Instituição, nomeadamente sobre:
  - a) A atividade da Instituição e os principais riscos a que está exposta;
  - b) Cada uma das principais atividades da Instituição;
  - c) As áreas relevantes de competência setorial/financeira, incluindo mercados financeiros e de capitais;
  - d) Contabilidade e reportes financeiros;
  - e) Gestão de Riscos, Compliance e Auditoria Interna;
  - f) Tecnologia de informação e segurança;
  - g) Enquadramento jurídico e regulamentar;
  - h) Competências e experiência de gestão;
  - i) Capacidade de planear estrategicamente.

## 2.2. Competências

20. Na avaliação das competências dos Membros, considera-se a lista não exaustiva de competências relevantes constante do Anexo III, parte integrante da presente Política, tendo em conta as funções e responsabilidades do cargo ocupado pelo Membro.
21. Na avaliação coletiva dos órgãos de administração e fiscalização é valorizada a diversidade de qualificações e competências, considerando-se pertinente a existência no seio dos órgãos de qualificações e competências suficientes nas seguintes áreas: banca e finanças, economia, direito, tecnologias da informação administração, regulamentação financeira e métodos quantitativos.

### 3. Independência

22. O Comité verifica se existem situações suscetíveis de afetar a independência do Avaliado no exercício das suas funções, por força de influência indevida de outras pessoas ou entidades, designadamente em resultado de:
  - a) Cargos que exerça ou tenha exercido na CEMAH ou noutra instituição de crédito;
  - b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o avaliado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização da CEMAH.
23. Ao avaliar a existência de conflitos de interesses, o Comité atende ao disposto no Manual de Gestão de Conflitos de Interesses da Instituição, identificando os conflitos de interesses reais ou potenciais, detendo-se essencialmente sobre a sua materialidade.
24. Caberá ainda ao Comité verificar se o Avaliado possui, atendendo ao seu comportamento passado e presente na Instituição:
  - a) As capacidades comportamentais necessárias, que incluem a coragem, convicção e força para avaliar, contestar e desafiar efetivamente as decisões propostas por outros membros do órgão de administração;
  - b) Ser capaz de questionar os membros do órgão de administração no exercício das suas funções de gestão;
  - c) Ser capaz de resistir ao “pensamento de grupo”;
25. Em cumprimento do princípio da “independência de espírito”, o Comité determina se o Avaliado desempenha ativamente as suas funções e se é capaz de tomar decisões e analisar situações de forma sólida, objetiva e independente durante o exercício das suas funções e responsabilidades.
26. Distintamente, entende-se “por ser independente” que um membro do Conselho Fiscal não tem qualquer tipo de relação ou ligação, presente ou passada, com a Instituição ou com os seus gestores que possa influenciar a sua capacidade de tomar decisões de forma independente.
27. No que respeita ao órgão de fiscalização, o Comité verifica, adicionalmente, se este integra uma maioria de membros independentes, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais, considerando-se independente a pessoa que não esteja associada a qualquer grupo de interesses específicos na CEMAH, nem se encontre em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de ter sido reeleita por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

28. Na determinação do número suficiente de membros independentes o Comité deve atender ao princípio da proporcionalidade.

#### 4. Disponibilidade

29. O Comité, atentos o artigo 15.º, n.º 2 e artigo 33.º, n.º 3 do RGICSF, que estabelecem, respetivamente que a maioria dos membros do Conselho de Administração exerce as funções na CEMAH a tempo inteiro e que os membros do Conselho Fiscal devem respeitar os limites de acumulação, verifica a capacidade do Avaliado para dedicar tempo suficiente ao exercício das funções e responsabilidades que desempenha ou se propõe desempenhar, onde se incluem a compreensão da atividade da Instituição, dos seus principais riscos e das implicações da atividade e da estratégia de risco.
30. Na avaliação da disponibilidade de cada Avaliado, o Comité deve atender especialmente:
- a) Ao número de cargos em empresas financeiras e não financeiras exercidos simultaneamente;
  - b) A dimensão, a natureza, o âmbito e a complexidade das atividades da entidade na qual o membro exerce um cargo e, em particular, se a entidade é ou não uma entidade exterior à UE;
  - c) A localização geográfica do membro e o tempo de deslocação necessário para o desempenho das suas funções;
  - d) O número de reuniões agendadas para o órgão;
  - e) Os cargos exercidos simultaneamente por esse membro em organizações que não prossigam objetivos predominantemente comerciais;
  - f) Quaisquer reuniões a realizar, em particular, com autoridades competentes ou com outros agentes internos ou externos fora do calendário oficial de reuniões do órgão de administração;
  - g) Natureza do cargo específico e as responsabilidades do membro (incluindo funções de, ad exemplum, presidente ou de presidente ou membro de um comité, independentemente de o membro exercer ou não um cargo executivo;
  - h) Outras atividades externas de natureza profissional ou política e quaisquer outras funções e atividades relevantes;
  - i) Ações de iniciação e formação necessárias;
  - j) Quaisquer outras funções relevantes do membro que se considerem necessárias para avaliar a disponibilidade do membro.



31. O Comité terá ainda em conta, como indicadores de disponibilidade, a preparação para reuniões, a assiduidade e o envolvimento ativo dos membros nas reuniões do órgão de administração, bem como o impacto da ausência prolongada de membros do órgão de administração, na sua avaliação da disponibilidade de outros membros do órgão de administração.
32. O requisito de disponibilidade será igualmente avaliado em termos coletivos, tendo em conta a composição dos órgãos de administração e de fiscalização da CEMAH.

## ANEXO III

### COMPETÊNCIAS

- a) **Autenticidade:** é coerente em palavras e ações e age em conformidade com os valores e convicções próprios declarados. Comunica abertamente as suas intenções, ideias e sentimentos, promove um ambiente de abertura e honestidade e informa adequadamente o supervisor sobre a situação real, identificando, ao mesmo tempo, os riscos e os problemas existentes.
- b) **Língua:** comunica oralmente de forma estruturada e comum e escreve na língua nacional ou na língua de trabalho da localização da Instituição.
- c) **Determinação:** toma decisões atempadas e informadas, agindo com prontidão ou comprometendo-se com um determinado curso de ação, por exemplo expressando os seus pontos de vista e não adiando a tomada de decisões.
- d) **Comunicação:** é capaz de transmitir mensagens de forma compreensível, aceitável e adequada. Foca-se em prestar e receber informações com clareza e transparência e incentiva o *feedback* ativo.
- e) **Capacidade de julgamento:** é capaz de ponderar dados e diversos cursos de ação e de chegar a uma conclusão lógica. Examina, reconhece e compreende os elementos e problemas essenciais. Tem abertura de espírito suficiente para olhar para além da sua própria área de responsabilidade, especialmente quando lida com problemas passíveis de colocar em risco a continuidade na Instituição.
- f) **Orientado para o cliente e para a qualidade:** centra-se na qualidade e, sempre que possível, procura formas a melhorar. Em termos específicos, tal significa que não dá o seu consentimento ao desenvolvimento e comercialização de produtos e serviços e ao investimento de capital, por ex., em produtos, escritórios ou participações, em circunstâncias em que não tenha condições para avaliar adequadamente os riscos devido a uma falta de conhecimento da arquitetura, dos princípios ou dos pressupostos de base. Identifica e estuda os desejos e as necessidades dos clientes, assegura-se de que os clientes não correm riscos desnecessários e de que recebem informações corretas, completas e equilibradas.
- g) **Liderança:** direciona e orienta o grupo, desenvolve e mantém o trabalho de equipa, motiva e encoraja os recursos humanos e assegura que os membros do pessoal possuem

as competências profissionais necessárias para alcançar uma determinada meta. É receptivo a críticas e propicia o debate crítico.

- h) **Lealdade:** identifica-se com a Instituição e tem um sentido de pertença. Demonstra que consegue consagrar tempo suficiente ao cargo que ocupa e desempenhar adequadamente as suas funções, defende os interesses da empresa e trabalha de forma objetiva e crítica. Reconhece e antecipa potenciais conflitos de interesses aos níveis pessoal e empresarial;
- i) **Sensibilização para os fatores externos:** acompanha os desenvolvimentos, as bases do poder e a conduta adotada no seio da empresa. Está bem informado sobre os desenvolvimentos financeiros, económicos, sociais, bem como sobre outros eventos nacionais e internacionais passíveis de afetar a empresa e ainda sobre os interesses dos acionistas, sendo ainda capaz de dar um uso concreto a toda essa informação.
- j) **Negociação:** Identifica e aponta interesses comuns de uma forma pensada para criar consensos, não descurando os objetivos de negociação.
- k) **Persuasão:** é capaz de influenciar as opiniões de outros, exercendo o seu poder de persuasão e usando a sua autoridade natural e tato. Tem forte personalidade e é capaz de manter uma postura firme.
- l) **Trabalho de equipa:** está ciente dos interesses do grupo e contribui para o resultado comum. É capaz de funcionar como parte de uma equipa.
- m) **Perspicácia estratégica:** é capaz de desenvolver uma visão realista dos futuros desenvolvimentos e de a traduzir em objetivos de longo prazo, por exemplo efetuando uma análise de cenários. Ao fazê-lo, tem em conta os riscos a que a Instituição está exposta e adota as medidas necessárias para controlá-los.
- n) **Resistência ao stresse:** é resiliente e capaz de um desempenho consistente, mesmo quando se encontra sob grande pressão e em períodos de incerteza.
- o) **Sentido de responsabilidade:** conhece os interesses internos e externos, avalia-os cuidadosamente e presta contas pelos mesmos. É capaz de aprender e compreende que as suas ações afetam os interesses das restantes partes interessadas.
- p) **Presidência de reuniões:** é capaz de presidir a reuniões com eficiência e eficácia e de criar uma atmosfera de abertura que incentiva toda a gente a participar em pé de igualdade. Está consciente dos deveres e responsabilidades das outras pessoas.