



---

## POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

Recursos Humanos

Versão 05– dezembro 2023

Classificação: Público

## Informação de Controlo

- Aprovada pela Assembleia Geral na sessão de 15 de dezembro de 2023
- Revista com uma periodicidade mínima anual ou sempre que se considere oportuno pelos Recursos Humanos
- Objeto de divulgação interna através da publicação na Intranet e no site institucional da CEMAH

## Gestão de Versões

Versão	Data de revisão	Resumo das alterações	Revisor
03	29/01/2021	<ul style="list-style-type: none"><li>- Alteração da denominação da política;</li><li>- Alteração da data de aprovação da política pela AG;</li><li>- Alteração da numeração no índice;</li><li>- Inclusão do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal no leque de legislação aplicável e consequente alteração da política em consonância;</li><li>- Eliminação das referências ao Aviso n.º 5/2008 do Banco de Portugal (revogado);</li><li>- Atualização da denominação da função de “Compliance” para “Conformidade”;</li><li>- Reajustes na formatação e numeração.</li></ul>	Recursos Humanos
04	19/11/2021	<ul style="list-style-type: none"><li>- Redefinição do âmbito.</li></ul>	Recursos Humanos
05	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Previsão de unidade de estrutura responsável pela revisão da Política;</li><li>-Redefinição do âmbito</li><li>- Introdução de referência a Branqueamento de Capitais, prevista no Paragrafo 36. das EBA/GL/2021/06, de 2 de julho ESMA35-36-2319;</li><li>- Previsão de capítulo sobre Formação;</li><li>- Revisão de títulos para clarificar distinção entre Avaliação da Adequação Inicial e Reavaliação da Adequação com base em factos supervenientes;</li><li>- Introdução do Anexo II – Requisitos de Adequação exigidos;</li></ul>	Recursos Humanos

## Conteúdo

Título I – Princípios Gerais .....	5
1. Introdução .....	5
2. Âmbito.....	5
3. Princípios Gerais.....	6
4. Responsabilidade pela Avaliação da Adequação .....	7
Título II – Procedimentos de Avaliação.....	9
5. Procedimentos de Avaliação da Adequação Inicial .....	9
6. Procedimentos de Reavaliação da Adequação com base em factos supervenientes .....	10
7. Procedimentos de Reavaliação da Adequação realizados pelo Banco de Portugal.....	12
Título III – Formação .....	12
Título IV – Prevenção Específica de Conflitos de Interesses.....	13
ANEXO I .....	14
ANEXO II .....	15

# Título I – Princípios Gerais

## 1. Introdução

1. Ao abrigo e nos termos do n.º 2 artigo 30.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (doravante “RGICSF”), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro (doravante “RGICSF”), aplicável por força do disposto no n.º 3 do artigo 33.º-A do mesmo diploma, o presente documento define a Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos titulares de Funções Essenciais da Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo, Caixa Económica Bancária, S.A. (doravante CEMAH), 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, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 190/2015, de 10 de setembro;
  - c) O Código das Sociedades Comerciais;
  - d) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) sobre governo interno das instituições – EBA/GL/2021/05, de 2 de julho de 2021, e EBA/GL/2021/06, de 2 de julho de 2021, sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais- EBA/GL/2021/06, de 2 de julho de 2021;
  - e) A Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal;
  - f) Os Estatutos da CEMAH;
  - g) O Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

## 2. Âmbito

2. A presente Política é aplicável aos titulares de funções essenciais, doravante TFE.
3. Consideram-se titulares de funções essenciais, para os devidos efeitos, todos os que detêm uma influência significativa na gestão da instituição, mas não são membros do órgão de administração nem CEO, mais concretamente:
  - a) O(s) responsável (eis) pelas funções de conformidade, auditoria interna e controlo de gestão de riscos;

- b) O(s) diretor(es), coordenador(es), responsável (eis) e Assessor(es), com reporte direto ao Conselho de Administração, cujas funções tenham um impacto material no perfil de risco da CEMAH nos termos a definir pelo Conselho de Administração;
- c) Outros que venham a ser qualificados como tal pela lei ou por regulamentação do Banco de Portugal.

### 3. Princípios Gerais

- 4. Através da presente Política, a CEMAH reconhece o papel determinante dos TFE para a geração de valor para a instituição, os seus depositantes, investidores, clientes e demais contrapartes, bem como dos seus colaboradores. Contribuem, a par do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, no exercício das respetivas competências, para a gestão sã e prudente da instituição e para uma cultura organizacional com as características elencadas na regulamentação aplicável. Em particular, procura-se valorizar, em complemento aos requisitos estabelecidos na lei, no processo de seleção e reavaliação de candidatos para o exercício de funções essenciais, a demonstração de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos às instituições financeiras.
- 5. Neste quadro, realça-se a importância do processo de seleção e reavaliação dos titulares das funções de controlo para assegurar um funcionamento adequado do sistema de controlo interno, tal como definido no Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, tendo em vista garantir que a atividade é desenvolvida de forma eficiente e rentável, a existência de informação financeira e de gestão, completa, pertinente, fiável e tempestiva e assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis. Para o efeito e sem prejuízo dos demais requisitos, são especialmente valoradas as características dos candidatos que contribuem para o exercício independente da função, designadamente a sua capacidade de exercerem um juízo crítico ponderado e construtivo.
- 6. A presente Política é definida e 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. Compete à Unidade de Conformidade, neste âmbito, 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 um método padronizado de avaliação para efeitos da avaliação individual dos TFE. A condução do processo de avaliação é confiada a uma Comissão de Avaliação (doravante Comissão) constituída nos termos do ponto 4 abaixo.
8. A CEMAH promove a diversidade de géneros no seio dos titulares de funções essenciais, assegurando um equilíbrio na representação de géneros nessas mesmas funções. Para tanto, e sem prejuízo da legislação laboral e dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho aplicáveis, a CEMAH assegura, sempre que possível<sup>1</sup>, que nos processos de recrutamento para TFE sejam considerados candidatos de ambos os géneros, privilegiando, em igualdade de circunstâncias o recrutamento ou designação de pessoas pertencentes ao género sub-representado.
9. Na avaliação dos TFE 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.
10. Na avaliação dos conhecimentos, das competências e da experiência devem ser consideradas as funções e responsabilidades do cargo específico e a frequência regular de ações de formação com relevo para o exercício do cargo, em caso de reavaliação.
11. A CEMAH implementa um procedimento de monitorização contínua de modo a identificar, à luz de qualquer facto relevante, as situações em que deva ser realizada uma reavaliação da adequação.
12. A comunicação entre a CEMAH e as autoridades competentes é feita de forma escrita 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

13. A CEMAH, através da Comissão, assegura que:

---

<sup>1</sup> Não deverão, todavia, ser selecionados TFE com o único objetivo de aumentar a diversidade em detrimento da sua adequação para o exercício da função.

- a) Todos os TFE, a contratar, designar ou em funções, possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções, designadamente em termos de idoneidade, honestidade e integridade, qualificação profissional, independência e disponibilidade;
- b) 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 e sujeita a aprovação pela Assembleia Geral.

#### 14. Composição e Competências da Comissão:

- a) A Comissão é composta por um membro do Conselho Fiscal, nomeado pelo próprio órgão, um membro do Conselho de Administração e pelo responsável pela gestão de recursos humanos ou pessoa independente com competências na avaliação e seleção de recursos humanos, sendo estes últimos nomeados pelo Conselho de Administração. A substituição de qualquer dos membros da Comissão é efetuada por nomeação.
- b) O exercício de funções dos membros da Comissão inicia-se na data em que estejam designados todos os seus membros e cessa no fim de cada mandato do Conselho de Administração e Fiscalização, podendo essa sua designação ser renovada sempre que necessário.
- c) Os membros da Comissão asseguram, através de um processo de autoavaliação, que cumprem, na medida do necessário, os requisitos legalmente definidos em termos de idoneidade e independência para avaliação da adequação dos TFE, informando de imediato o Conselho de Administração se considerarem incumprido algum desses requisitos, devendo ser promovida a sua substituição, caso tal falta de adequação não seja sanável.
- d) O Presidente da Comissão assegura a coordenação da sua atividade, promove as reuniões que considerar necessárias, convocando-os e dirigindo-as, bem como decidindo sobre todas as questões que respeitam o seu funcionamento.
- e) Incumbe ao Presidente solicitar a informação e os elementos considerados relevantes para o exercício das competências da Comissão e providenciar pela sua completa e atempada distribuição.



## Título II – Procedimentos de Avaliação

### 5. Procedimentos de Avaliação da Adequação Inicial

15. A avaliação dos TFE é realizada em momento prévio à sua designação ou contratação.
16. Previamente à sua contratação ou designação, as pessoas que se candidatem ao processo de seleção para o desempenho de um cargo que implique o exercício de funções essenciais devem submeter à Comissão:
  - a) Declaração Escrita e 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) Todos os documentos comprovativos das informações prestadas, bem como os demais documentos previstos nas alíneas b) a e) do n.º 1 do artigo 2.º da Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal;
17. A Comissão promoverá a avaliação da adequação dos avaliados, com a atempada comunicação ao Conselho de Administração dos resultados da avaliação sob forma de relatório padronizado.
18. Caso a Comissão considere, no seu relatório, que o(a) candidato(a) a titular de funções essenciais não é apto a desempenhá-las, por não cumprir os requisitos de idoneidade, integridade e honestidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos, fica, expressa e automaticamente, vedada a sua designação e/ou contratação para o exercício dessa função, salvo se tal falta de aptidão for sanável em prazo considerado razoável. Neste caso, pode a Comissão emitir uma opinião positiva condicionada à regularização da falta de aptidão identificada, nomeando as medidas a adotar pelo(s) candidato(s) e o prazo para o efeito.
19. O Conselho de Administração, com base nos relatórios da Comissão, seleciona o(a) candidato(a) para o exercício de funções essenciais, fundamentando devidamente a sua escolha em ata.
20. No caso de ser selecionado um(a) candidato(a) relativamente ao qual a Comissão tenha identificado uma falta de aptidão sanável, o Conselho de Administração comunica ao candidato(a) quais as medidas que terá adotar para suprir a falta identificada e o prazo para o efeito. Em função da natureza e relevância da falta identificada, o Conselho de

Administração decide se a mesma é compatível com o início imediato de funções essenciais pelo(a) candidato(a), sendo que, neste caso, o exercício de funções é suspenso se, findo prazo concedido e não tendo sido apresentado motivo considerado atendível pela Comissão, o(a) candidato(a) não tiver suprido a falta identificada.

21. Fica arquivada, sob a responsabilidade dos Recursos Humanos, uma cópia do processo de seleção, incluindo todas as candidaturas apresentadas, os relatórios produzidos pela Comissão e ata da reunião do Conselho de Administração onde tenha sido escolhido(a) o(a) candidato(a) para o exercício do cargo.
22. Na possibilidade de substituição de TFE, com base em decisão fundamentada pelo Conselho de Administração, sujeita a parecer prévio vinculativo do Conselho Fiscal, é elaborado relatório de avaliação da adequação do substituto, nos termos do disposto no artigo 30.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras.

## 6. Procedimentos de Reavaliação da Adequação com base em factos supervenientes

23. Para além da reavaliação realizada como parte da revisão dos mecanismos de governo interno pelo órgão de administração em cada alteração de mandato dos órgãos sociais (trianalmente), a CEMAH assegura uma nova avaliação dos TFE nas seguintes situações:
  - a) Quando existirem preocupações relativamente à sua adequação;
  - b) Caso se verifique um impacto material na idoneidade do TFE;
  - c) Caso existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos em relação a determinada instituição e, em especial, nos casos em que a instituição:
    - i. não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar os riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo (por exemplo, identificados pelas conclusões da supervisão das inspeções no local ou fora do local, pelo diálogo de supervisão ou no contexto de sanções);
    - ii. não cumpriu as suas obrigações em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo no seu país ou no estrangeiro; ou

- iii. alterou substancialmente a sua atividade comercial ou o seu modelo de negócio de uma forma que sugere que a sua exposição ao risco de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo aumentou significativamente; ou
    - d) Em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afetar materialmente a adequação do TFE.
- 24. Os TFE ficam obrigados a notificar a CEMAH no prazo máximo de dois úteis, de qualquer mudança material na sua situação profissional ou pessoal suscetível de afetar o cumprimento dos requisitos exigidos para o exercício do cargo. Esta comunicação deverá ser dirigida ao Presidente do Conselho de Administração, para a morada da sede da CEMAH e remetida por correio eletrónico para a respetiva caixa de correio institucional.
- 25. Sempre que cheguem ao conhecimento do Conselho de Administração um ou mais factos supervenientes que suscitem a necessidade de uma reavaliação da adequação de um TFE, por serem factos, em abstrato, suscetíveis de determinar o não preenchimento de um dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos para acervar a capacidade dessa pessoa assegurar, em permanência, as funções para as quais foi designado ou contratado e que são suscetíveis de lhe conferir influência, que pode vir a ser considerada, em algum momento, significativa, na gestão sã e prudente da CEMAH, o Conselho de Administração solicita, de imediato, à Comissão uma reavaliação da adequação desse TFE.
- 26. O pedido de reavaliação referida no ponto anterior pode partir da iniciativa de qualquer membro do Conselho de Administração, não dependendo de deliberação do órgão no seu conjunto, bem como por iniciativa da própria Comissão ou de qualquer membro do Conselho Fiscal.
- 27. A avaliação deverá centrar-se no facto que lhe deu origem, competindo à Comissão solicitar à pessoa em causa todos os elementos que tenha por convenientes e elabora um relatório que encerre a reavaliação efetuada, o qual deverá ser disponibilizado de imediato ao Conselho de Administração.
- 28. Caso a Comissão venha a concluir no relatório de reavaliação que o titular de funções reavaliado deixou de reunir um ou mais dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos, são adotadas, sempre que possível, medidas com vista à sanção da falta de requisitos detetada e, em última análise, à cessação

ou alteração do contrato de trabalho se os factos supervenientes o justificarem, sem prejuízo da legislação laboral e instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicáveis.

## 7. Procedimentos de Reavaliação da Adequação realizados pelo Banco de Portugal

29. O Banco de Portugal pode, a todo o tempo, proceder a uma nova avaliação da adequação dos TFE com base em circunstâncias já verificadas ao tempo da sua designação ou outras, caso entenda que tais circunstâncias tenham sido objeto de uma apreciação manifestamente deficiente pela CEMAH, ou com fundamento em quaisquer circunstâncias supervenientes.
30. O Banco de Portugal aplica, com as necessárias adaptações, as medidas previstas no n.º 4 do artigo 32.º do RGICSF ou fixa prazo à CEMAH para que tome as medidas adequadas.
31. A CEMAH adota as medidas necessárias (por ex: por via de implementação de período experimental ou condição suspensiva no contrato de trabalho, ou por nomeação dos responsáveis internos) na nomeação de titulares de funções essenciais, de modo a permitir a destituição de cargo de colaborador em causa se o mesmo for considerado não adequado pela autoridade competente para o desempenho do cargo em questão, sem prejuízo da legislação laboral e instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicáveis.

## Título III – Formação

32. A CEMAH divulga junto dos TFE um plano anual de formação para efeitos de atualização de competências e incremento de formação de base, incentivando através de informação interna à participação.
33. Nos casos em que um TFE deva consolidar um determinado aspeto dos requisitos de conhecimentos e competências, as ações de iniciação e formação desse candidato devem preencher a lacuna identificada num período razoável, se possível antes da assunção do cargo ou, em alternativa, o mais rapidamente possível após essa data.
34. A CEMAH disponibiliza recursos humanos e financeiros adequados à preparação e formação dos TFE, assegurando que os mesmos estão aptos a desempenhar as suas funções.

## Título IV – Prevenção Específica de Conflitos de Interesses

35. Os TFE 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 TFE entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins.
36. Sem prejuízo das normas legais e regulamentares aplicáveis, em particular do cumprimento do requisito de independência, a CEMAH procura assegurar que nenhum TFE seja chamado a exercê-las em 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.
37. Não é permitida a acumulação de cargos de responsável pelas Funções de Conformidade, Gestão de Risco ou Auditoria Interna na CEMAH com cargos em entidades detentoras, direta ou indiretamente, de participações igual ou superiores a 5% do capital ou dos direitos de voto na CEMAH ou noutras entidades que aquelas entidades dominem.
38. 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 TFE ou gerar conflitos de interesses. O exercício dessas funções e atividades deve ser precedido de comunicação à Unidade de Conformidade, para verificação da existência de conflito de interesses ou de eventuais incompatibilidades, cuja conclusão deverá ser transmitida à Comissão.
39. Em caso de dúvidas quanto à existência de conflitos de interesses ou incompatibilidades entre as funções desempenhadas na CEMAH e outras atividades, os TFE devem solicitar parecer prévio da Unidade de Conformidade.
40. É aplicável aos TFE a Política de Gestão de Conflito de Interesses e Partes Relacionadas.

## ANEXO I

### DECLARAÇÃO

Eu, (*nome completo do candidato*), colaborador da Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo, Caixa Económica Bancária S.A. (“CEMAH”), declaro, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 33.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, que reúno todos os requisitos de idoneidade, independência, qualificação profissional e disponibilidade, necessários ao desempenho da função acima especificada.

Nenhum facto ou circunstância, quer a nível pessoal quer a nível profissional, me impede de desempenhar o cargo de acordo com a exigência que lhe é devida, comprometendo-me a comunicar imediatamente à CEMAH quaisquer factos supervenientes à designação ou à autorização que ponham em causa a presente declaração.

Em anexo junto os elementos previstos para efeitos de verificação da adequação em sede de avaliação.

Mais declaro que autorizo a CEMAH a realizar as diligências que considere necessárias à cabal confirmação das informações prestadas, nomeadamente, junto de quaisquer entidades competentes, em particular, junto do Banco de Portugal, acedendo nesse âmbito aos meus dados pessoais considerados necessários ao efeito pretendido.

Local, data

---

Nome completo do candidato

Anexos:

- Curriculum Vitae completo e atualizado, acompanhado dos certificados que comprovam as habilitações nele indicadas;
- Fotocópia simples, frente e verso, do documento de identificação;
- Certidão emitida pela Segurança Social em (Data) (situação contributiva);
- Certidão emitida pela Autoridade Tributária e Aduaneira em (Data) (situação tributária);
- Certificado de registo criminal emitido em (Data);
- Certificados\documentos comprovativos de experiência profissional anterior mais relevante / recente.

## ANEXO II

### REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO EXIGIDOS

#### 1. Idoneidade

- 1.1. Na avaliação da idoneidade, a Comissão de Avaliação tem em conta o modo como a pessoa gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspetos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.
- 1.2. São considerados para efeitos da verificação da idoneidade dos titulares das funções essenciais os seguintes elementos:
  - a) A informação prestada no *Curriculum Vitae*, no Questionário e na Declaração Escrita, a que se refere o Anexo I da presente Política, do avaliado;
  - b) O registo criminal
  - c) As características mais salientes do comportamento do avaliado; e
  - d) O contexto em que as decisões do avaliado foram tomadas.
- 1.3. Sempre que a Comissão de Avaliação não considere suficientes os elementos supra elencados para proceder à avaliação da idoneidade do avaliado, poderá proceder a averiguações e diligências complementares, conforme previsto na Modelo de Avaliação definido.
- 1.4. Na apreciação individual do(a) candidato(a), a Comissão de Avaliação tem em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:
  - a) Indícios de que o avaliado não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com a própria CEMAH ou com quaisquer autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;
  - 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 de 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.

1.5. No seu juízo valorativo, a Comissão de Avaliação deve ter em consideração, à luz das finalidades preventivas subjacente ao cumprimento do requisito de idoneidade, 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 a pessoa em causa oferece em relação a uma gestão sã e prudente da CEMAH.

1.6. Para efeitos do referido no ponto anterior, a Comissão de Avaliação 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, bem como das normas que regem 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) Qualquer outra circunstância que seja do conhecimento da Comissão de Avaliação e que, pela gravidade, frequência ou quaisquer outras características atendíveis, permita fundar um juízo de prognose sobre as garantias que o avaliado oferece em relação a uma gestão sã e prudente da instituição de crédito.

1.7. 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 essenciais, devendo a sua relevância ser ponderada, entre outros fatores, em função da natureza do ilícito cometido e da sua conexão com a atividade financeira, 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**

2.1. A Comissão de Avaliação 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, tendo presente:

- a) A função essencial específica que irá ser desempenhada e o correspondente nível de responsabilidade;
- b) O normativo legal e regulamentar aplicável à mesma função, quando exista;
- c) A descrição das competências e responsabilidades inerentes à função;
- d) Os normativos internos da CEMAH.

2.2. Na avaliação das habilitações académicas, a Comissão de Avaliação 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 e dos métodos quantitativos.

2.3. O Comissão de Avaliação pondera adequadamente as habilitações académicas e a formação especializada do avaliado e a experiência prática adquirida em funções anteriores, exercidas na própria CEMAH, noutras entidades do sector financeiro ou em quaisquer entidades de outros sectores. No último caso, a experiência apenas será relevada quando a natureza das

funções que o avaliado tenha exercido e os conhecimentos e habilitações exigidos pelas mesmas sejam materialmente semelhantes à natureza das funções exercidas ou a exercer na CEMAH e aos conhecimentos e habilitações por estas requeridos.

2.4. A Comissão de Avaliação verifica se as competências e qualificações do avaliado lhe permitem compreender o âmbito da função concreta que desempenhe ou se candidate a desempenhar, as responsabilidades a ela associadas, o normativo legal e regulamentar aplicável e as eventuais consequências de um desempenho deficiente, bem como para exercer um juízo crítico ponderado e construtivo e não influenciado por terceiros.

2.5. Na avaliação da experiência profissional do avaliado, a Comissão de Avaliação tem em consideração:

- a) As funções desempenhadas e o respetivo âmbito de competências, grau de autonomia e responsabilidades;
- b) A duração das funções desempenhadas;
- c) A natureza, dimensão e complexidade das atividades da empresa onde as funções tenham sido exercidas, incluindo a sua estrutura organizacional;
- d) As competências e os conhecimentos adquiridos e demonstrados pela conduta profissional do avaliado, designadamente no que se refere ao funcionamento e atividade de uma instituição de crédito e a compreensão dos riscos a que a mesma está exposta;
- e) A experiência prática, consoante os casos, em todas, algumas ou alguma das seguintes áreas:
  - Banca e atividade financeiras conexas;
  - Regimes e requisitos legais e regulamentares;
  - Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito);
  - Avaliação da eficácia dos mecanismos de uma instituição de crédito, incluindo os que respeitem ao sistema de controlo interno;
  - Auditoria;
- f) O desempenho prestado nas funções exercidas.

### **3. Independência**

3.1. Na avaliação da independência, serão apreciadas as relações de parentesco ou análogas, bem como as relações profissionais ou de natureza económica que o avaliado mantenha ou tenha mantido e sejam suscetíveis de causar influência indevida sobre o mesmo, nomeadamente e consoante os casos:

- a) Se for titular de função de controlo, com os membros do órgão de administração ou com quaisquer outras pessoas ou entidades sobre cujas relações com a CEMAH deva pronunciar-se ou debruçar-se no exercício das suas funções;
- b) Se for titular de funções de natureza diferente, com quaisquer pessoas ou entidades cujos interesses possam entrar em conflito com os da CEMAH em quaisquer assuntos compreendidos no âmbito das suas funções.

#### **4. Disponibilidade**

- 4.1. A Comissão de Avaliação verifica a capacidade do avaliado para dedicar tempo suficiente às funções que desempenha ou se propõe desempenhar, tendo presente designadamente o seguinte a natureza e as exigências particulares do cargo.
- 4.2. Caso o titular de funções essenciais desempenhe outras funções na CEMAH em regime de acumulação, deve ser garantido que o titular dispõe de disponibilidade suficiente para desempenhar competente e eficazmente as funções essenciais.