



---

Política de Seleção, Avaliação da Adequação e Sucessão dos  
Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização

Conformidade

Versão 08 –dezembro de 2025

Classificação: Público

## Informação de Controlo

- Aprovada em Assembleia Geral de 18 de dezembro de 2025, com entrada em vigor após publicação.
- Revista com periodicidade mínima anual ou sempre que se considere necessário, pela Unidade de Conformidade.
- Objeto de divulgação interna através da publicação na Intranet.

## Gestão de Versões

Versão	Data de revisão	Resumo das alterações	Revisor
03	Junho/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>- Inclusão do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal no leque de legislação aplicável;</li> <li>- Atualização da denominação da função de “Compliance” para “Conformidade”;</li> <li>- Eliminação de repetições dispositivas;</li> <li>- Reajustes na formatação e numeração;</li> <li>- Atualização das responsabilidades do Comité, tendo em conta o disposto no Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal;</li> </ul>	Conformidade
04	Dezembro de 2021	<p>Complemento da Política de Sucessão, nos termos do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.</p> <p>Reformatação, conforme <i>template</i> de documentos institucionais em vigor.</p>	Conformidade
05	Março de 2023	<p>Redefinição de responsabilidades na sequência da extinção do Comité de Nomeações, Avaliações e Remunerações.</p> <p>Reestruturação da política e sistematização das competências no âmbito da mesma.</p> <p>Previsão da consideração do tema da PBCFT na avaliação da adequação.</p> <p>Orientações/EBA/GL/2021/06 e alterações introduzidas pela Lei 23-A/2022, de 9 de dezembro ao RGICSF.</p>	Conformidade
06	Dezembro de 2023	<p>Substituição da referência ao serviço PAR por referência ao serviço Sires.</p> <p>Referência ao reporte à CMVM da informação relativa à constituição e mandato do órgão de fiscalização, aquando de novo mandato ou alterações à sua composição.</p>	Conformidade

		Referência à atualização da lista de possíveis candidatos a membros dos órgãos sociais.	
07	Novembro de 2024	Inclusão dos requisitos previstos na CC/2024/00000027 do Banco de Portugal, relativos aos conhecimentos sobre TIC.	Conformidade
08	Novembro de 2025	Inclusão de objetivo de representação mínima do género sub-representado nos órgãos sociais.  Revisão à luz do disposto na Instrução n.º 13/2025.	Conformidade

# Índice

Enquadramento .....	6
I Seleção e Sucessão.....	9
A. Sucessão dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal no final do mandato .....	9
B. Sucessão membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal com mandato em curso .....	11
I.    Avaliação .....	12
A. Requisitos de Avaliação Individual .....	12
1. Idoneidade, Honestidade e Integridade.....	12
2. Qualificação Profissional .....	13
3. Independência.....	15
4. Disponibilidade .....	16
B. Requisitos de Avaliação Coletiva .....	16
C. Avaliação inicial .....	18
D. Reavaliação com base em factos supervenientes .....	20
E. Reavaliação periódica .....	22
II.    Formação .....	24
III.    Conflito de Interesses .....	25

## Enquadramento

1. 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 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, Caixa Económica Bancária, S. A. (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/2021/05, de 02 de julho de 2021, e sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais – EBA/GL/2021/06, de 02 de julho de 2021;
  - e) A Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal, republicada pela Instrução n.º 13/2025 do Banco de Portugal;
  - f) Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, republicado pelo Aviso n.º 2/2025 do Banco de Portugal;
  - g) Carta-Circular n.º CC/2024/00000027 do Banco de Portugal;
  - h) Os Estatutos da CEMAH.
2. A presente Política define as responsabilidades e procedimentos internos, no âmbito do processo de seleção, avaliação da adequação e sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização da CEMAH, bem como os critérios considerados para esse efeito.
3. 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 os cargos sujeitos a avaliação, de modo que os objetivos dos requisitos regulamentares sejam efetivamente alcançados.
4. A Política é sujeita, em base anual, a:

- a) Uma revisão endereçada pela Unidade de Conformidade, para aferir a sua conformidade com a legislação e regulamentação em vigor, competindo-lhe propor alterações resultantes da sua avaliação.
  - b) Uma avaliação endereçada pela Auditoria Interna para aferir a sua adequabilidade e efetiva implementação, competindo-lhe propor alterações resultantes da sua avaliação.
  - c) Uma monitorização endereçada pelo Conselho Fiscal, com base nas avaliações previstas nas alíneas a) e b) do parágrafo 4, não obstante o Órgão encetar outras diligências consideradas necessárias, no sentido de monitorizar a eficácia da mesma.
5. 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)
  6. A comunicação entre a CEMAH e as autoridades competentes, no âmbito do processo de seleção, avaliação da adequação e sucessão, é feita de forma escrita por e-mail, carta ou Sires e toda a documentação referente à presente Política e respetivas alterações é devidamente conservada, de acordo com as políticas internas de gestão documental.
  7. A CEMAH assegura o reporte à CMVM da informação devida relativamente à constituição e mandato do Conselho Fiscal, sempre que se inicie um novo mandato ou se verifiquem alterações à composição do órgão.
  8. As responsabilidades relativamente à presente Política resumem-se às seguintes:

Assembleia Geral	Aprovar a presente Política; Deliberar sobre as avaliações dos candidatos; Eleger os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal
Conselho de Administração e Conselho Fiscal	Assegurar a identificação e avaliação das necessidades ao nível da sua composição e organização.
Acionista, Conselho de Administração e Conselho Fiscal	Manter e assegurar a atualização da lista de potenciais candidatos a membros dos órgãos sociais.
Presidente da Mesa da Assembleia Geral	Proceder às avaliações previstas nesta Política
Conselho Fiscal	Monitorizar a política e emitir recomendações de alterações à mesma
Conformidade	Assegurar a condução dos processos de avaliação e reavaliação Proceder à revisão da presente Política
Auditoria Interna	Realizar uma análise independente da presente política Assegurar a verificação final do processo de autorização

Recursos Humanos	Contribuir para o processo de recrutamento e seleção dos membros dos órgãos sociais
Membros/avaliados	Prestar toda a informação necessária ao processo e assegurar o reporte de qualquer alteração às circunstâncias ou informações previamente prestadas

## I Seleção e Sucessão

### A. Sucessão dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal no final do mandato

9. A sucessão dos membros é feita por término do mandato, sendo a duração do mesmo de três anos e com os limites previstos na lei geral aplicável.
10. Compete ao Conselho de Administração da CEMAH e ao Conselho Fiscal assegurar i) a identificação e avaliação das necessidades ao nível da sua composição e organização, ii) a elaboração da sua descrição e iii) a identificação de potenciais candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização que permita suprir as necessidades identificadas, atendendo aos perfis preferenciais aprovados em Assembleia Geral.
11. Numa base pelo menos bienal, o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal reúnem em fórum para analisar a avaliação das necessidades ao nível da sua composição e organização, nomeadamente a eventual não recondução de todos os membros, dando-se, neste caso em estrita colaboração com o acionista, início ao processo de seleção de potenciais sucessores.
12. O processo de seleção de potenciais candidatos para integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal, assenta nos seguintes pressupostos:
  - a) É feito após o fecho de contas do penúltimo ano de mandato, sendo que as propostas de recondução devem ser apresentadas apenas depois de considerados os resultados da avaliação relativa ao desempenho do membro durante o último mandato, e no período máximo de 3 (três) meses, não ultrapassando o 3.º trimestre do ano.
  - b) Salvo justificação atendível, é assegurada a continuidade de, pelo menos, 1/3 (um terço) dos membros, tendo por base a reavaliação da adequação e a avaliação de desempenho dos membros em funções, com o objetivo de ser assegurada a continuidade dos processos de tomada de decisão; Não se verificando esta continuidade caberá ao acionista, a indicação dos nomes a integrar o(s) respetivo(s) órgão (s), em estrita colaboração com os membros reconduzidos, se existentes.
  - c) É considerado o equilíbrio do rácio de candidatos internos e candidatos externos, de forma a garantir a continuidade do negócio, permitindo-se, assim, uma transferência

- de conhecimentos entre gestores atuais e futuros e assegurando que as informações vitais permanecem na Instituição;
- d) Estabelece-se como objetivo que cada órgão integre, pelo menos, um elemento pertencente ao género sub-representado. Não obstante o processo de seleção, ser conduzidos com base em critérios objetivos, transparentes e não discriminatórios, garantindo que o género nunca constitui fator de exclusão e que a diversidade é considerada um valor acrescentado, não deverão ser propostos membros para os órgãos de administração ou de fiscalização exclusivamente com o objetivo de cumprir metas de diversidade, se tal implicar comprometer o adequado funcionamento colegial dos órgãos, a continuidade do seu exercício, a capacidade efetiva de supervisão e decisão, ou a adequação individual dos candidatos.
  - e) São consideradas as características identificadas no capítulo da Avaliação.
  - f) Pode ser considerada a lista de pré-seleção de candidatos mencionada nos parágrafos 22 e 23 da presente política.
  - g) É permitido um funcionamento dos órgãos para além do regime presencial, potenciado pelas ferramentas telemáticas existentes.
13. A seleção e avaliação de potenciais sucessores pode ser feita através de processo interno, externo ou ambos, em conformidade com os requisitos de cada órgão, nomeadamente no que se refere à independência do órgão de fiscalização.
14. O processo de identificação de potenciais candidatos internos consistirá na identificação de colaboradores com elevado potencial que possam ser futuramente designados para cargos de administração, dada a demonstração de perfil e competências humanas e técnicas, em conjugação com a capacidade para aceitar o comprometimento e responsabilidade subjacentes. As principais vantagens da seleção e avaliação de potenciais sucessores através de processo interno residem no sentido de continuidade na gestão da Instituição, na garantia de pertença e conhecimento do seu funcionamento e na capacidade de retenção de talento no qual houve um investimento ao longo do tempo.
15. O processo de identificação de potenciais candidatos externos, por seu turno, almeja a angariação de competências e experiências diferenciadas, podendo ser desenvolvido com recurso a empresa especializada.
16. No âmbito da preparação do plano de sucessão, o Conselho de Administração e Conselho Fiscal têm em consideração:

- a) A avaliação bienal da adequação individual e coletiva dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;
  - b) A evolução do Plano Estratégico e desafios da Instituição e impacto ao nível das competências exigidas ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal; e
  - c) O acompanhamento do percurso e desempenho da Gestão de Topo, no sentido de aportar à base de recrutamento potenciais futuros titulares de órgãos de administração e fiscalização.
17. Independentemente do número de membros substituídos, cada um desses deve cumprir com os preceitos acordados aquando da sua investidura, para além das diretrizes previstas no Código de Conduta, no que à transferência de funções diz respeito, em particular no que aos deveres de sigilo, confidencialidade e gestão da informação concernir.
18. Salvo quando não seja de todo possível, por questões circunstanciais, os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverão preparar os dossieres sob a sua gestão ou acompanhamento mais individual para a transição, assim que seja comunicada a sua incapacidade de prossecução do mandato, para além de se disponibilizarem nos 6 meses subsequentes ao início de novo mandato para *follow up* pontual de assuntos e esclarecimento de dúvidas.

## B. Sucessão membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal com mandato em curso

19. O planeamento da sucessão, enquanto controlo de alto nível para a continuidade do negócio, tem o propósito de evitar a disruptão que poderia estar subjacente a alterações na estrutura societária por reconfiguração dos órgãos de administração e fiscalização, bem como e sobretudo, por partidas súbitas ou antecipadas de elementos essenciais no governo societário da Instituição.
20. A sucessão dos membros por vacatura de um ou mais dos lugares nos órgãos, em virtude de os titulares não poderem exercer as suas funções é feita de acordo com os requisitos do legal em vigor e disposições estatutárias, havendo um suplente para cada órgão.
21. Verificando-se que a ausência do membro permite o funcionamento do órgão e que o impedimento seja temporário ou ocorra em período não muito longo até ao final do

mandato, será concertada com o Supervisor a estratégia a implementar, nomeadamente a continuidade de funcionamento do órgão sem a totalidade dos membros.

22. Verificando-se a insuficiência do número de suplentes face a saídas não previstas nos órgãos, a Instituição pode recorrer a uma lista previamente definida em conjunto pelos órgãos e acionista de identificação de possíveis candidatos para assumir funções de administração e fiscalização.
23. Na lista referida no número anterior apenas são mantidos os dados referentes a nome, contactos, habilitações académicas e percurso profissional bem como o resultado da avaliação simplificada, com base em informação disponível para o efeito, com vista a aferir se os potenciais candidatos reúnem os requisitos legais e internamente definidos para as funções em causa. Esta lista é atualizada sempre que se considere necessário, nomeadamente, quando se recorra à sua utilização e sempre que se verifiquem alterações dos membros dos órgãos.

## I. Avaliação

24. Atendendo ao princípio da proporcionalidade, nos termos do n.º 5 do Artigo 30.º do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, optou a CEMAH por não criar um Comité de Nomeações, conforme disposto no Artigo 115.º-B do mesmo.
25. Assim, a responsabilidade pela avaliação da adequação individual dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como a avaliação coletiva dos respetivos órgãos, de forma a garantir isenção e conhecimento dos processos internos, foi atribuída, pelo acionista, ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral (PMAG ou avaliador).

### A. Requisitos de Avaliação Individual

#### 1. Idoneidade, Honestidade e Integridade

26. Na avaliação da idoneidade, tem-se em conta o modo como o avaliado gera 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.

27. O avaliado deverá cumprir as condições de idoneidade previstas no artigo 30.ºD do RGICSF.
28. Considera-se que o avaliado goza de idoneidade, de honestidade e de integridade se não existirem elementos objetivos e comprováveis que sugiram o contrário.
29. No âmbito da avaliação da idoneidade, da honestidade e da integridade, deve ser considerado o efeito cumulativo de incidentes menores na reputação do avaliado em causa.

## 2. Qualificação Profissional

30. O avaliado deve possuir 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.
31. 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.
32. O membro do Conselho de Administração identificado como responsável pela área de Prevenção de BCFT deverá possuir bons conhecimentos, competências e experiência relevantes no que se refere à identificação e avaliação dos riscos de BCFT, bem como às políticas, controlos e procedimentos em matéria de luta contra o BCFT. Deverá, igualmente, ter uma boa compreensão da medida em que o modelo de negócio da instituição o expõe aos riscos de BCFT.
33. Na avaliação das habilitações académicas, dá-se 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.

34. O candidato a membro Conselho de Administração tem de possuir experiência profissional suficiente que verifique as condições cumulativas seguintes:

- a) Tenha sido exercida durante um período suficientemente longo, 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.

35. O candidato ao Conselho Fiscal 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 do Conselho de Administração.

36. 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.

37. No caso dos membros do Conselho Fiscal, verifica -se igualmente o cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais.

38. Todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização deverão possuir conhecimentos mínimos atualizados essenciais ao adequado desempenho das suas funções em termos de tecnologias de informação e comunicação (TIC), incluindo sobre os riscos associados às TIC e segurança, e ao impacto destes riscos na estratégia e modelo de negócio da Instituição.

39. Sempre que o disposto no parágrafo anterior não se registe, a Instituição pondera os fatores mitigantes e compensatórios desse facto e regista-os no âmbito da avaliação.

### 3. Independência

40. Verifica-se se existem condições que permitam o exercício das funções por parte dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal com isenção, nomeadamente se não se verificam situações suscetíveis de afetar a independência do avaliado no exercício das suas funções, por força de influência indevida de outras pessoas ou entidades e designadamente em resultado de:
- Cargos que exerce ou tenha exercido na CEMAH ou noutra instituição de crédito;
  - 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.
41. Ao avaliar a existência de conflitos de interesses, atende-se ao disposto à Política de Gestão de Conflitos de Interesses e Partes Relacionadas da Instituição, bem como o Guia de Avaliação da Adequação elaborado de acordo com as recomendações da EBA/GL/2021/06, identificando os conflitos de interesses reais ou potenciais, detendo-se essencialmente sobre a sua materialidade.
42. Em cumprimento do princípio da “independência de espírito”, o avaliado deve desempenharativamente as suas funções e ser capaz de tomar decisões e analisar situações de forma sólida, objetiva e independente durante o exercício das suas funções e responsabilidades.
43. O avaliado deve preferencialmente satisfazer todas as condições elencadas, não sendo suficiente para qualificar o avaliado como não independente se não satisfizer uma ou mais condições, devendo neste caso o avaliador justificar os motivos pelos quais considera que a sua capacidade de formular juízos objetivos e equilibrados e de tomar decisões de forma independente não é afetada pela situação.
44. Relativamente aos membros do Conselho Fiscal o avaliado não poderá ser designado ou eleito de acordo com os critérios do artigo 414.º -A do Código das Sociedades Comerciais.

#### 4. Disponibilidade

45. É avaliada, atentos o artigo 15.º e artigo 33.º, n.º 3 do RGICSF, que estabelecem, respetivamente que todos os membros do Conselho de Administração exercem as funções na CEMAH a tempo inteiro, devendo os restantes respeitar os limites de acumulação, 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.
46. Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal devem ser capazes de desempenhar as suas funções em períodos de aumento significativo da atividade, devendo garantir que é assegurado a dedicação de mais tempo nesses períodos do que em alturas normais, bem como que é dedicado o tempo suficiente para as ações de iniciação e de formação.
47. Na avaliação da disponibilidade de cada avaliado, deve atender-se especialmente aos requisitos previstos no Guia de Avaliação da Adequação.
48. Deve ter-se 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.

#### B. Requisitos de Avaliação Coletiva

49. Na avaliação coletiva dos órgãos de administração e fiscalização é valorizada a diversidade de qualificações e competências bem como um conjunto de experiências suficientemente amplo, 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.
50. Coletivamente, o Conselho 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, a solvabilidade e os modelos, a liquidez, os riscos e fatores de risco ambientais, de governação e sociais;
  - d) Contabilidade e reportes financeiros;
  - e) Gestão de Riscos, Conformidade e Auditoria Interna;
  - f) Enquadramento jurídico e regulamentar;
  - g) Competências e experiência de gestão;
  - h) Capacidade de planear estratégicamente.
51. Para ambos o órgão, no âmbito da avaliação coletiva, deve ser ponderada a qualificação e experiência em TIC, segurança e gestão dos riscos associados, tendo em conta as funções em causa e o risco da Instituição, devendo sempre que necessário ser apresentados os mitigantes adequados.
52. No que concerne os conhecimentos sobre TIC e segurança, especificamente, deverá ser assegurado que todos os membros do Conselho de Administração:
- a) Possuem conhecimentos mínimos essenciais ao desempenho das suas funções em termos de TIC, incluindo sobre os riscos associados às TIC e segurança;
  - b) São capazes de identificar o impacto dos riscos associados às TIC e à segurança na estratégia e no modelo de negócio da Instituição;
  - c) Possuem níveis adequados de conhecimentos em TIC e segurança para aferir se as decisões tomadas pelo órgão estão em consonância com as Orientações EBA/GL/2019/04.
53. Neste âmbito, deverão ainda ser ponderados outros aspetos relevantes da organização interna, assim como a qualificação dos principais responsáveis pelas unidades de estrutura de tecnologias de informação e comunicação, segurança e gestão dos riscos associados.
54. A avaliação coletiva deve, igualmente, aferir se o órgão no seu conjunto contribui para o cumprimento dos objetivos de diversidade de género, previsto na presente Política.
55. Verifica-se se o Conselho Fiscal 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, nomeadamente em virtude de: i) ser titular ou atual em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social

da CEMAH; e ii) ter sido reeleita por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

56. O requisito de disponibilidade será igualmente avaliado em termos coletivos, tendo em conta a composição dos órgãos de administração e de fiscalização da CEMAH.
57. A avaliação coletiva deve aferir se, quando estas existirem, determinadas fragilidades identificadas no âmbito da avaliação individual são compensadas pelos outros membros do respetivo órgão, no que concerne à qualificação, experiência profissional e disponibilidade, desde que seja assegurado um mínimo adequado dos requisitos pelo avaliado em causa.
58. Independentemente das situações em que as fragilidades sejam compensadas pelos outros membros do órgão, deverão ser apontadas as medidas sanadoras adequadas (como por exemplo, participação em formação específica).

### C. Avaliação inicial

59. CEMAH assegura a realização de uma avaliação da adequação individual e coletiva, de acordo com os critérios elencados nesta Política, aquando da solicitação de autorização para iniciar a atividade, incluindo quando são autorizadas atividades adicionais e no caso da recondução de um membro, com as respetivas alterações previstas na Instrução n.º23/2018.
60. No âmbito desta avaliação inicial da adequação dos membros ou candidatos a membros, a CEMAH assegura que estes:
  - a) Possuem a idoneidade suficiente para o exercício do cargo;
  - b) Demonstram conhecimentos, competências e experiência adequadas;
  - c) Apresentam condições para atuar com honestidade, integridade, independência de espírito, permitindo-lhes avaliar e desafiar efetivamente as decisões do Conselho de Administração, bem como outras decisões de gestão e, quando aplicável, fiscalizar e monitorizar eficazmente o processo de tomada de decisões em matéria de gestão;
  - d) Têm condições para consagrar tempo suficiente ao exercício das respetivas funções na instituição.
61. A avaliação dos candidatos toma como guia os perfis definidos internamente e aprovados pela Assembleia Geral para os membros dos órgãos de administração e fiscalização. No entanto, se algum desses limites não for atingido, o candidato pode ainda ser considerado adequado, bastando para o efeito que tal se justifique de forma adequada.

62. A avaliação para um cargo específico considera a suficiência de conhecimentos, competências e experiência, bem como o tempo requerido para o mesmo, podendo o nível e natureza dos conhecimentos, competências e experiência exigidos a um membro do Conselho de Administração diferir daqueles exigidos a um membro do Conselho Fiscal.
63. No âmbito deste processo, a CEMAH 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 Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, devendo considerar, para efeitos do objetivo de diversidade, as habilitações e experiência profissional, o género e a idade.
64. A Conformidade assegura a recolha, preparação e análise prévia da informação necessária ao processo.
65. Para efeitos do referido no ponto anterior, todos os membros sujeitos as avaliações devem submeter à Conformidade:
- 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 1 do artigo 2.º da Instrução n.º 23/2018 do Banco de Portugal.
66. No caso dos membros reconduzidos, são consideradas as alterações previstas no artigo 2.º da Instrução n.º 23/2018.
67. É responsabilidade dos membros notificar a Conformidade 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.
68. Uma vez na posse da documentação identificada no ponto anterior, a Conformidade 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) indigitados(s) para a(s) suprir(em), no prazo máximo de dois dias úteis.

69. No final do processo de avaliação, são preparados, tendo por base modelos 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.
70. Caso se 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.
71. A Auditoria Interna garante a validação final do processo, assegurando a sua completa e adequada instrução, 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.

#### D. Reavaliação com base em factos supervenientes

72. Sem prejuízo da avaliação inicialmente efetuada, a CEMAH assegura uma monitorização contínua, de forma a identificar, à luz de qualquer novo facto relevante, situações em que existam preocupações relativas à adequação individual ou coletiva e em que se afigure necessária uma reavaliação da adequação.
73. Qualquer membro dos órgãos sociais da CEMAH poderá solicitar aos avaliadores que se pronunciem sobre eventuais factos que, no seu entender, suscitem a necessidade de uma reavaliação da adequação nos termos da presente Política.
74. A CEMAH assegura, para esse efeito, que são consideradas relevantes as seguintes situações na reavaliação da adequação individual:
  - a) Em caso de impacto material na idoneidade de um membro ou da instituição, nomeadamente em casos em que: (i) os membros não cumprem a política de conflitos de interesses da instituição; e (ii) existência de motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo;

- b) Em caso de qualquer circunstância que possa, de qualquer forma, afetar materialmente a adequação dos membros, no que concerne a sua disponibilidade, nomeadamente quando esse membro assuma um cargo de administração adicional ou comece a desempenhar novas atividades relevantes, incluindo de natureza política.
75. Similarmente, a CEMAH assegura uma reavaliação da adequação coletiva dos órgãos quando se verifique qualquer vicissitude suscetível de afetar materialmente a adequação coletiva dos órgãos, nomeadamente:
- a) Alteração material na composição dos órgãos, incluindo:
    - i. Se um membro nomeado ou reconduzido deixar de ser membro do órgão;
    - ii. Distribuição de funções no seio dos órgãos;
  - b) Alteração material do modelo e atividades empresariais, nomeadamente com mais exposição ao risco de BCFT, perfil de risco da instituição, da estratégia ou estrutura;
76. Qualquer avaliador 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.
77. Quando é desencadeada uma reavaliação, esta centra-se no facto que lhe deu origem, não sendo os demais aspetos que não sofreram alterações sujeitos a reavaliação e devendo ser tido em conta o seguinte:
- a) As funções e linhas de informação na Instituição, a fim de determinar se qualquer facto ou constatação importante deve ser imputado a um ou mais membros; e
  - b) A credibilidade e fiabilidade de qualquer facto que tenha dado origem à reavaliação e a gravidade de quaisquer alegações ou práticas de irregularidades por um ou mais membros.
78. A reavaliação é formalizada em relatório, devendo o mesmo 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, juntamente com os suportes documentais previstos.
79. Se a falta de adequação for suprível, o interessado é notificado, para, no prazo máximo de dois dias, demonstrar a sanação da falta detetada.

80. 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, os avaliadores acompanham a execução dessas medidas, elaborando relatório interno para o efeito.
81. 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, é comunicada a situação aos membros da Assembleia Geral e ao Supervisor, para efeitos do artigo 70.º, n.º 4 do RGICSF.
82. 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.

## E. Reavaliação periódica

83. A CEMAH procede a uma reavaliação, pelo menos bienal sobre (i) 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; e (ii) sobre os conhecimentos, as competências e a experiência de cada um dos membros e dos Órgãos no seu conjunto.
84. A Conformidade é responsável por iniciar o processo com a antecedência necessária para disponibilização dos resultados em sede de Assembleia Geral, garantido a qualidade e tratamento dos dados resultantes do modelo de avaliação.
85. Para efeitos do referido no ponto anterior, todos os membros sujeitos a avaliação, devem submeter à Conformidade:
  - a) Questionário, devidamente preenchido sobre a estrutura, organização, composição, responsabilidade e funcionamento dos órgãos;
  - b) Declaração Escrita com todas as informações consideradas relevantes e necessárias para proceder à reavaliação da sua adequação, elaborada, com as devidas adaptações, nos termos do modelo que constitui o Anexo I à presente Política;

86. O Avaliador elabora e apresenta à 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.
87. 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.
88. Se for concluído que um dos membros não é adequado em termos individuais, ou se os próprios órgãos não forem adequados coletivamente, a CEMAH informa o Banco de Portugal indicando as medidas propostas ou adotadas para resolver a situação.

## II. Formação

89. Os novos membros devem receber informação fundamental no prazo máximo de um mês e concluir ações de iniciação no prazo de seis meses após assumirem o cargo. Nessa informação fundamental, terão de constar os Estatutos da Instituição, o Código de Conduta, o Plano Estratégico e a Política de Governo e Controlo Interno, bem como, conforme aplicável, o Regulamento do órgão do qual farão parte, para além de outros documentos de sustentação das práticas internas e que pautem o seu funcionamento, sendo que a tomada de conhecimento da mesma deverá ser explicitamente atestada.
90. Nos casos em que um membro deva consolidar um determinado aspeto dos requisitos de conhecimentos e competências, as ações de iniciação e formação desse membro 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.
91. 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.
92. A CEMAH, considerando as eventuais propostas do Conselho de Administração ou Conselho Fiscal, 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.
93. A CEMAH dispõe uma política de iniciação destinada aos Membros que melhor os prepara para 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.

### III. Conflito de Interesses

94. 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.
95. 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.
96. 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.
97. 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.
98. 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.
99. 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 à Conformidade, para verificação da existência de conflito de interesses ou de eventuais incompatibilidades, cuja conclusão deverá ser transmitida aos avaliadores.

100. Em caso de dúvidas quanto à existência de conflitos de interesses ou incompatibilidades entre as funções desempenhadas na CEMAH e outras atividades, os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal devem solicitar parecer prévio à Conformidade.

101. É aplicável aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal a Política de Gestão de Conflito de Interesses e Partes Relacionadas.

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 continuadamente 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)

