



POLÍTICA INTERNA DE
SELEÇÃO E AVALIAÇÃO
DA ADEQUAÇÃO DOS
MEMBROS DOS ÓRGÃOS
DE ADMINISTRAÇÃO E
FISCALIZAÇÃO DO
BANCO PORTUGUÊS DE
GESTÃO, S.A.

3 DE SETEMBRO DE 2019

Índice

1. Introdução.....	2
1.1. Enquadramento.....	2
1.2. Princípios Gerais	2
1.3. Âmbito Objetivo.....	3
1.4. Âmbito Subjetivo.....	3
2. Competência para Avaliar.....	4
3. Procedimento de Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização	5
3.1. Requisitos Gerais para Avaliação de Candidatos.....	5
3.2. Requisitos Específicos de Avaliação de Candidatos	6
3.2.1. Idoneidade	6
3.2.2. Disponibilidade	8
3.2.3. Experiência e Qualificação Profissional	9
3.2.4. Independência.....	10
3.2.4.1. O Critério de Independência no Seio do Órgão de Administração	10
3.2.4.2. O Critério de Independência no Seio do Órgão de Fiscalização	11
3.2.5. Diversidade	12
3.3. Procedimento	12
3.3.1. Marcha do Procedimento	12
3.3.2. Reavaliação por Factos Supervenientes e Avaliação Sucessiva.....	14
3.3.3. Meios de Formação Profissional Disponibilizados.....	15
3.3.4. Conflitos de Interesses	16
4. Revisão da Política.....	16

1. Introdução

1.1. Enquadramento

Ao Banco Português de Gestão, SA (daqui em diante designado BPG, Banco ou instituição), enquanto instituição de crédito sujeita ao cumprimento dos desígnios legais que decorrem do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), cabe verificar, em primeira linha, que todos os membros dos seus órgãos de administração e fiscalização possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções.

Com vista a assegurar aquela avaliação, o BPG procedeu à elaboração da presente Política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, que foi aprovada em Assembleia Geral a 3 de setembro de 2019, e a qual vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão.

Na elaboração do presente documento foram tidos em conta, nomeadamente, os arts. 30.º a 33.º do RGICSF, alguns dos quais introduzidos pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de Outubro, responsável pela transposição da Diretiva n.º 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho para a ordem jurídica portuguesa, mas também as Orientações da *European Banking Authority* sobre o tema, publicadas a 21 de Março de 2018, assim como as indicações disponibilizadas pelo Banco de Portugal sobre a matéria através, nomeadamente, da Instrução n.º 23/2018, de 5 de Novembro de 2018 e da Carta Circular n.º 2/2015/DSP, de 2 de Março de 2015, entre outros normativos pertinentes e presentes em legislação avulsa.

1.2. Princípios Gerais

A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, tendo em conta as competências e funções que desempenham no seio das instituições de crédito, pretende garantir condições para uma permanente gestão sã e prudente daquelas entidades, salvaguardando os interesses de todos os que se relacionam com instituições de crédito, e contribuindo para o funcionamento seguro e eficaz de todo o sistema financeiro.

Para a efetivação desta avaliação a legislação determina expressamente alguns requisitos gerais considerados indicativos da capacidade de os responsáveis para o desempenho daqueles cargos promoverem os objetivos acima descritos, de entre os quais se destacam a sua idoneidade, disponibilidade, independência, qualificação e experiência profissional. Serão eles a base da avaliação que se promoverá.

A aplicação desta Política obedece a um princípio de proporcionalidade, o qual visa equilibrar o modelo de governação existente na instituição, incluindo os órgãos que a compõem e as exigências e competências que lhe são atribuídas, com a estrutura, dimensão e complexidade da atividade e do plano de negócios da instituição. Isto significa que, quando os procedimentos de avaliação da adequação sejam postos em prática, a avaliação que deles resulte deverá ter em consideração aqueles aspetos.

A presente Política compromete-se ainda com o respeito por princípios de diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício dos cargos acima referidos, assim como a fomentar procedimentos de avaliação claros e transparentes. Adicionalmente, preocupar-se-á em assegurar uma representação não discriminatória de género.

1.3. Âmbito Objetivo

Quanto ao seu âmbito objetivo, a presente Política tem como principais vetores os que se enumeram de seguida:

- (i) Determinar quem, dentro da instituição, terá a responsabilidade de proceder à avaliação da adequação dos titulares dos cargos acima referidos;
- (ii) Detalhar os procedimentos internos que devem ser respeitados aquando da avaliação da adequação de um candidato a membro de um órgão de administração ou fiscalização ou da apreciação coletiva do órgão;
- (iii) Elencar e detalhar os requisitos legalmente necessários para que um candidato seja considerado adequado ao desempenho do cargo a que se candidata;
- (iv) Apresentar a documentação e os procedimentos a respeitar pelas pessoas a designar para os órgãos de administração e fiscalização;
- (v) Prever procedimentos de reavaliação para os casos de inadequação dos candidatos ou dos nomeados;
- (vi) Estabelecer medidas e regras sobre prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses;
- (vii) Determinar as oportunidades de formação que o Banco disponibilizará, tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de capacidades e conhecimentos.

1.4. Âmbito Subjetivo

O âmbito subjetivo da presente Política abrange os membros de todos os órgãos com funções de administração e fiscalização.

Dentro da atual estrutura interna do BPG, os membros dos órgãos de administração e fiscalização são os seguintes:

- (i) Membros do Conselho de Administração com funções executivas;
- (ii) Membros do Conselho de Administração sem funções executivas;
- (iii) Membros efetivos ou suplentes do Conselho Fiscal;

Os Estatutos do BPG determinam que a função de fiscalização do Banco compete a um Conselho Fiscal e a um Revisor Oficial de Contas ou a uma Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, não podendo estes últimos ser membros do Conselho Fiscal. Quanto à nomeação e seleção de Revisor Oficial de Contas ou de Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, existe um Procedimento de Controlo Interno, pelo que a presente Política apenas se lhes aplicará quando o procedimento próprio previsto for omissivo.

2. Competência para Avaliar

A eleição dos membros dos órgãos de administração e fiscalização compete, legal e estatutariamente, à Assembleia Geral. Prevê-se ainda a possibilidade de cooptação de administradores, a qual constitui uma substituição de administradores, por vacatura do cargo, realizada pelo próprio Conselho de Administração, caso em que a próxima Assembleia Geral que se realize se limita a ratificar a decisão anteriormente tomada pelo Conselho de Administração.

Ainda que a decisão de nomear seja da competência da Assembleia Geral, o procedimento de avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização compete a uma Comissão de Governo criada pelo BPG para o efeito.

Esta Comissão de Governo é composta por um mínimo de dois e um máximo de três membros efetivos, sendo um deles Presidente.

A Comissão de Governo será presidida pelo Presidente do Conselho Estratégico, o qual escolherá o(s) restante(s) membro(s) da Comissão de entre os membros do Conselho Estratégico ou de outra(s) personalidade(s) de reconhecido mérito pessoal e profissional, e com a competência adequada à análise que aqui se exige, desde que não façam parte da estrutura executiva dos órgãos de administração ou fiscalização do BPG.

À Comissão de Governo competirá:

- (i) A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização do BPG, nos moldes determinados pela presente Política;
- (ii) Elaborar e apresentar relatórios de avaliação, com base na avaliação individual prevista no ponto anterior, mas também de apreciação coletiva dos órgãos de administração e fiscalização, tendo em conta os conhecimentos, competências e experiências individuais de cada membro, assim como as necessidades coletivas do órgão, considerando a respetiva composição, tendo em vista verificar se o órgão reúne qualificações necessárias e disponibilidade suficientes para cumprir as suas funções legais;
- (iii) Avaliar, no decurso de todo o mandato, a estrutura, dimensão, composição e desempenho dos órgãos de administração e fiscalização, apresentando um relatório com as principais conclusões e recomendações aos órgãos sujeitos a avaliação, para que procedam às eventuais alterações;
- (iv) Dar parecer sobre execução de um programa de formação tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de capacidades e conhecimentos ou para ultrapassar as eventuais deficiências que resultem das avaliações realizadas no âmbito dos pontos (ii) e (iii), e que tenha em conta as necessidades individuais de cada um dos membros dos órgãos de administração e fiscalização;
- (v) Propor a revisão da presente Política, sempre que considere necessário, designadamente quando os normativos que tenham sido tidos em conta para a sua elaboração sofram alterações;
- (vi) Requerer toda a informação, documentação e assistência que considere necessárias para o cabal cumprimento das suas funções a qualquer um dos órgãos que seja objeto de avaliação ou a qualquer serviço do BPG que detenha os elementos de que carece;

- (vii) Promover medidas tendentes a garantir o cumprimento da política de diversidade, pelo aumento do número de pessoas do género sub-representado nos órgãos de administração e fiscalização.

3. Procedimento de Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização

3.1. Requisitos Gerais para Avaliação de Candidatos

O processo de avaliação conduzido pela Comissão de Governo do Banco será feito de acordo com um modelo de avaliação padronizado que tenha subjacente uma metodologia de forma a garantir a observância dos princípios da isenção, objetividade e uniformidade na condução desse processo.

Para tal, e para operacionalizar uma avaliação adequada será necessário determinar quais os critérios gerais que devem ser tidos em conta aquando da sua realização.

Quanto a critérios gerais de avaliação, a lei consagra quatro critérios que devem ser considerados na avaliação de cada candidato: idoneidade; disponibilidade; experiência e qualificação profissional; independência.

De ressaltar, no entanto, que a Comissão de Governo deverá sempre ter em conta, para além destes requisitos, outros circunstancialismos específicos da própria instituição, resultantes da sua dimensão, situação atual e das necessidades no momento a que se procede à avaliação, mas também do próprio órgão objeto da avaliação coletiva, nomeadamente quando existam deficiências que devam ser ultrapassadas.

No ponto 3.2. cada um daqueles critérios será melhor descrito e detalhado.

Para além da avaliação de adequação a que a Comissão de Governo procede para cada um dos candidatos ao exercício do cargo, deve ainda ter em consideração a composição do órgão e as valências dos membros que já o compõem, isto porque, em termos coletivos, os órgãos colegiais estarão também sujeitos a requisitos de avaliação coletiva, os quais devem transparecer no relatório de apreciação coletiva do órgão referido no ponto 3.3.1.

Na composição de cada um dos órgãos coletivos deverá ter-se em vista um adequado cumprimento dos seguintes critérios:

- (i) Diversidade de qualificações académicas e profissionais, com valências que se complementem e que sejam capazes de abranger as principais áreas de atividade do Banco;
- (ii) Os membros do órgão devem reunir conhecimentos e experiência bastantes das regras e boas práticas de governação, assim como da informação financeira, contabilística, de auditoria e ainda da política de gestão dos riscos mais relevantes inerentes à atividade da instituição, boa compreensão do funcionamento operacional da atividade bancária, incluindo legislação, regulamentos, recomendações e normas aplicáveis, além das obrigações de reporte a que a instituição está sujeita;

- (iii) Disponibilidade coletiva suficiente para que o seu funcionamento não seja posto em causa e exista sempre um número suficiente de membros que seja capaz de proceder ao cumprimento das funções legais e estatutárias do órgão;
- (iv) Coletivamente, o órgão deve ser capaz de conseguir analisar e ultrapassar os desafios e dificuldades quotidianos que determinam a sua atividade, pelo que os seus membros devem possuir um adequado nível de experiência prática em órgãos de gestão e na tomada de decisões pelos mesmos que lhes permita satisfazer este critério;
- (v) Os membros dos órgãos de fiscalização devem ser independentes de qualquer grupo de interesses e isentos de quaisquer influências que possam pôr em causa a tomada de decisões seguras, adequadas e transparentes, devendo igualmente ser capazes de supervisionar eficazmente as decisões de gestão tomadas.

3.2. Requisitos Específicos de Avaliação de Candidatos

3.2.1. Idoneidade

A idoneidade é um dos critérios que deve sempre ser tido em conta, independentemente da dimensão, natureza ou complexidade da instituição.

Determina-se, em termos genéricos, pela aceção da aptidão pessoal do candidato para a gestão de negócios, quer pessoais, quer profissionais, numa avaliação da sua capacidade para analisar as situações de forma criteriosa e para tomar decisões ponderadas, mas também para cumprir pontualmente com as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado e da sua proteção.

Para tal, serão tidos em conta critérios de natureza objetiva, tomando por base o recurso pelo Banco às informações fidedignas sobre as funções que tenha desempenhado em cargos anteriores, as circunstâncias em que as tenha exercido, assim como o contexto em que tomou decisões nesse exercício, além das principais características do seu comportamento.

Considerar-se-á que um candidato não cumpre com este requisito quando existirem factos que causem dúvidas sobre a sua capacidade para tomar decisões criteriosas e adequadas às circunstâncias ou para promover uma gestão sã e prudente da instituição, tendo em conta aspetos da sua conduta profissional e pessoal.

Serão indícios suficientes para causar dúvidas sobre a idoneidade de um candidato designadamente as circunstâncias elencadas no número 3 do artigo 30.º-D do RGICSF e aqueles que se apresentam em seguida, sem prejuízo de outros que, justificadamente, possam ser tidos em conta:

Indícios de que o membro do órgão de administração ou fiscalização não agiu de forma transparente e/ou cooperante com qualquer entidade supervisora ou reguladora, quer nacional, quer estrangeira;

- (i) Existência de uma recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de qualquer atividade comercial, profissional ou empresarial, cuja existência se deva a decisão de

uma entidade de supervisão, uma ordem profissional ou outro organismo análogo;

- (ii) Destituição de exercício de um cargo por decisão de entidade pública;
- (iii) Despedimento, cessação de um vínculo ou destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança, tendo em conta as razões justificativas de tal cessação;
- (iv) Proibição, quer tenha tido origem em autoridade judicial, autoridade de supervisão, ordem profissional ou outro organismo com funções análogas, de exercer o cargo de administrador, ou gerente de uma sociedade civil ou comercial ou de nela desempenhar funções;
- (v) Existência de menções de incumprimento na central de responsabilidades de crédito ou na lista de utilizadores de risco do Banco de Portugal ou em qualquer outro registo que tenha natureza análoga realizado por uma autoridade com competência para o efeito;
- (vi) Resultados negativos que tenham sido obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidade gerida pelo candidato ou na qual detenha uma participação qualificada, nomeadamente, em processos de recuperação, insolvência ou liquidação, com especial enfoque na contribuição do candidato para a situação que conduziu ao surgimento desses mesmos processos;
- (vii) Existência de processos de insolvência pessoal, independentemente da qualificação que lhe tenha sido dada;
- (viii) Existência de processos judiciais cíveis, administrativos ou criminais ou quaisquer outras circunstâncias que possam pôr em causa a solidez financeira do candidato;
- (ix) Insolvência já declarada, em Portugal ou no estrangeiro, do candidato ou de empresa por si dominada ou ainda de empresa em que tenha exercido o cargo de administrador, diretor, gerente de direito ou de facto ou ainda membro do órgão de fiscalização;
- (x) Acusação, pronúncia ou condenação do candidato por crimes contra o património, crimes de falsificação ou falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes fiscais, crimes relacionados com o exercício de atividades financeiras e seguradoras e com a utilização de meios de pagamento ou outros crimes expressamente previstos no Código das Sociedades Comerciais, quer em Portugal, quer no estrangeiro;
- (xi) A acusação ou condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por infrações de normas relacionadas com a atividade das instituições de crédito, das sociedades financeiras e das sociedades gestoras de pensões, do mercado de valores mobiliários e da atividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros;
- (xii) A existência de infrações de regras disciplinares, deontológicas ou de conduta profissional, no âmbito de atividades profissionais que sejam reguladas;
- (xiii) Factos que tenham dado origem a uma destituição judicial ou a confirmação judicial de uma destituição por justa causa de membros de órgãos de administração e fiscalização de qualquer sociedade comercial;
- (xiv) Factos que tenham sido praticados pelo candidato na qualidade de administrador, diretor ou gerente de qualquer sociedade comercial e que

- tenham culminado na sua condenação por danos causados à sociedade, aos seus sócios, a credores sociais ou terceiros;
- (xv) Investigações relevantes, quer presentes, quer passadas, que tenham resultado na aplicação de medidas coercivas ou sanções administrativas por incumprimento de disposições legais relacionadas com a atividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários, seguradora ou resseguradora;
 - (xvi) Aplicação de sanções ou outras medidas coercivas aplicadas por qualquer entidade reguladora, supervisora ou profissional com poderes para o efeito e que tenham origem num incumprimento, por parte do candidato, de disposições legais pertinentes.

No que toca à existência de processos judiciais ou de outro tipo de meios de reação contra o candidato, quer se encontrem findos ou a decorrer, a Comissão de Governo deve promover a recolha de todas as informações que considere necessárias para um total esclarecimento da situação e das circunstâncias que a originaram, promovendo a consulta de quaisquer registos criminais ou administrativos que possam esclarecer sobre o tipo de condenação, acusação, recurso, sanção ou outras medidas aplicadas, assim como a fase em que o processo se encontra ou que alcançou antes de declarado o seu fim. Para além disso, deve promover a análise de todas as circunstâncias específicas do caso, quer atenuantes, quer agravantes, bem como a gravidade da infração que deu origem ao procedimento, e ainda o papel desempenhado pelo candidato na origem, propagação ou resolução da mesma.

3.2.2. Disponibilidade

A análise da disponibilidade do candidato divide-se em dois vetores: por um lado, o tempo que o candidato tem disponível para exercer o cargo a que se propõe e, por outro, funções desempenhadas pelo candidato suscetíveis de gerar conflitos de interesses com as funções que o candidato passará a desempenhar no órgão de administração ou fiscalização.

Para tal, a Comissão de Governo deverá atestar que o candidato garante condições de disponibilidade suficientes, podendo recorrer aos seguintes critérios:

- (i) O candidato deve ser capaz de dispensar um mínimo de horas semanais ao desempenho das suas funções no seio da instituição, tendo em conta o cargo que irá exercer;
- (ii) Estando em causa um cargo como administrador que desempenhe funções executivas, o candidato deve garantir que pode exercer o cargo a tempo inteiro;
- (iii) Sem prejuízo das regras que permitem a acumulação de cargos, o candidato não poderá exercer cargos cujas funções possam provocar riscos graves de conflitos de interesse ou de falta de disponibilidade para o desempenho das funções na instituição;
- (iv) O número de cargos em entidades financeiras e não financeiras exercidos pelo candidato em simultâneo, tendo em conta a dimensão e complexidade das atividades desenvolvidas;
- (v) A localização geográfica habitual do candidato e o tempo de deslocação necessário para o desempenho das suas funções.

Tendo em conta a complexidade, tipologia, estrutura e atribuições de cada órgão, a Comissão de Governo poderá, se entender que se justifica, determinar os limites mínimos de horas semanais que o candidato deve disponibilizar para um adequado exercício do respetivo cargo. No entanto, em períodos de maior atividade ou de significativa alteração à estrutura da sociedade (por exemplo, em processos de reestruturação, fusão ou cisão da sociedade), o candidato deve poder estar disponível para desempenhar as suas funções para além daqueles limites, dedicando mais tempo ao desempenho da sua atividade do que em períodos normais.

3.2.3. Experiência e Qualificação Profissional

A avaliação da experiência e da qualificação profissional do candidato prende-se com o apuramento das competências e qualificações necessárias ao exercício de funções numa instituição de crédito.

Interessa aqui analisar a formação académica do candidato e a sua formação complementar apropriada ao desempenho de funções de administração ou fiscalização.

Para além disso, é preciso conhecer a experiência profissional do candidato, as funções que já desempenhou e as competências que lhe foram atribuídas, a duração e o nível de complexidade dessa experiência profissional, aferindo da sua consonância com as características, a complexidade e a dimensão próprias da instituição, mas também do órgão e das suas atribuições.

Aquando da análise deste requisito geral, a Comissão de Governo deve ter em conta os seguintes critérios:

- (i) Formação académica apropriada ao cargo a exercer, designadamente nos domínios da Economia, Gestão, Finanças, Direito, Contabilidade, Métodos Quantitativos;
- (ii) O órgão de fiscalização deve incluir pelo menos um membro que tenha habilitação académica adequada ao exercício das suas funções e conhecimentos em auditoria ou contabilidade;
- (iii) Experiência teórica ou prática nas seguintes áreas:
 - a. Banca, mercados, produtos e serviços próprios da atividade bancária;
 - b. Mercados e produtos financeiros;
 - c. Regimes e requisitos legais e regulamentares;
 - d. Planeamento, estratégia e determinação de planos de negócios;
 - e. Gestão de riscos e dos procedimentos associados;
 - f. Contabilidade e auditoria;
 - g. Análise, controlo e supervisão de informações financeiras;
 - h. Avaliação dos mecanismos de fiscalização e controlo;
- (iv) Tempo de serviço, atribuições e áreas assumidas em cargos desempenhados anteriormente;
- (v) Complexidade, natureza e dimensão das instituições em que anteriormente desempenhou funções;
- (vi) Âmbito de competências, responsabilidades e poderes de decisão assumidos;

- (vii) Conhecimentos relacionados com os riscos e com as obrigações a que as instituições de crédito estão geralmente sujeitas;
- (viii) Capacidade de comunicação escrita e oral, negociação e persuasão, espírito crítico e de liderança, sentido de responsabilidade, espírito de trabalho em equipa e resistência ao *stress*.

3.2.4. Independência

A previsão deste requisito tem como principal objetivo determinar critérios que sejam capazes de prevenir influências indevidas sobre o candidato por outras pessoas ou entidades, promovendo um exercício isento de funções.

Aquela isenção na tomada de decisão pode ser posta em causa por relações pessoais ou profissionais anteriores ou contemporâneas do exercício do cargo pelo candidato, as quais possam levar a um conflito de interesses com as funções que desempenhará.

A avaliação dos critérios de independência a que estão sujeitos os órgãos de administração e de fiscalização é diferenciada e justifica capítulos próprios que seguidamente se apresentam.

3.2.4.1. O Critério de Independência no Seio do Órgão de Administração

Quando esteja em causa a independência de um candidato ao órgão de administração, interessa analisar o padrão de conduta do candidato no processo de tomada de decisões, devendo aquele ser capaz de analisar, reconhecer e invocar eventuais questões relativas a conflitos de interesse.

A existência de uma situação que possa pôr em causa a independência do candidato não o exclui automaticamente, devendo a Comissão de Governo avaliar o risco criado pela situação de conflito potencial, expor as razões pelas quais esse risco não é determinante para a exclusão desse candidato, assim como sugerir formas e mecanismos que possam mitigar ou anular a existência desse risco.

Na avaliação a realizar pela Comissão de Governo devem ser tidas em conta as situações que possam influenciar a independência do candidato, elencadas no número 2 do Artigo 31º-A do RGICSF, nomeadamente:

- (i) Cargos que o candidato exerça ou exerceu dentro da instituição;
- (ii) Cargos que o candidato exerça ou exerceu noutras instituições de crédito;
- (iii) Cargos que o candidato exerça ou exerceu noutras entidades diretamente relacionadas com a instituição;
- (iv) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o candidato mantenha com outros membros dos órgãos de administração e fiscalização da instituição ou outros profissionais dentro da instituição;
- (v) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o candidato mantenha com pessoa que detenha participações qualificadas na instituição ou nos seus acionistas de referência;
- (vi) Pertença a um grupo ou organismo com influência política ou outros agentes externos relevantes.

3.2.4.2. O Critério de Independência no Seio do Órgão de Fiscalização

Quando esteja em causa a independência de um candidato ao órgão de fiscalização, este não deve ter qualquer tipo de relação, passada ou presente, com a instituição ou com a sua gestão, que possa influenciar a sua capacidade para fiscalizar e tomar decisões isentas, objetivas e equilibradas.

O objetivo é garantir a total isenção das funções desempenhadas por estes órgãos, devendo o órgão de fiscalização dispor de uma maioria de membros independentes que sejam capazes de defender os interesses de todas as partes interessadas, incluindo dos acionistas minoritários, mas também evitar que os procedimentos de tomada de decisão sejam dominados apenas por alguns membros dos órgãos decisores.

Assim, tendo em conta os requisitos de incompatibilidade previstos, quer no Código das Sociedades Comerciais, quer no Regime Jurídico da Supervisão de Auditoria (consagrado na Lei n.º 148/2015, de 9 de setembro), o candidato a membro de órgão de fiscalização não pode ser eleito ou designado quando:

- (i) Seja beneficiário de vantagens da própria instituição;
- (ii) Esteja associado a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade;
- (iii) Exerça funções de administração na instituição ou nas sociedades com que a instituição se encontre em relação de domínio ou de grupo;
- (iv) Seja sócio de uma sociedade em nome coletivo que se encontre em relação de domínio ou de grupo com a instituição;
- (v) Direta ou indiretamente preste serviços ou estabeleça uma relação comercial significativa com a instituição ou com outra sociedade com que esta se encontre em relação de domínio ou de grupo;
- (vi) Exerça funções ou atue por conta ou em representação de uma sociedade ou instituição concorrente ou aos seus interesses esteja vinculado;
- (vii) Seja cônjuge de pessoa que esteja impedida pelas razões apresentadas nas alíneas anteriores;
- (viii) Seja parente ou afim na linha reta ou colateral até ao 3.º grau de pessoas que estejam impedidas nos termos das alíneas (i), (ii), (iii) e (v);
- (ix) Desempenhe funções de administração ou fiscalização em cinco sociedades, exceto sociedades de advogados ou de revisores oficiais de contas;
- (x) Seja revisor oficial de contas a que se aplique outra incompatibilidade verificada em legislação própria, nomeadamente no Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas;
- (xi) Se tiver sido considerado interdito ou inabilitado;
- (xii) Se estiver insolvente ou tiver sido condenado a pena que implique uma inibição, mesmo que temporária, do exercício de funções públicas.

Para além disso, porque o BPG é considerado uma entidade de interesse público, nos termos do artigo 3.º do Regime Jurídico da Supervisão de Auditoria, a maioria dos membros do Conselho Fiscal, incluindo o seu Presidente, deve ser considerada independente, nos termos do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais, o que significa que não devem:

- (i) Ser titulares ou atuar em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social do Banco;

- (ii) Ser reeleitos por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

3.2.5. Diversidade

Como já antes se referiu, os critérios gerais de avaliação que a lei consagra são quatro: idoneidade; disponibilidade; experiência e qualificação profissional; independência.

Contudo, no âmbito desta política cabe a promoção de medidas tendentes a garantir o cumprimento de um outro critério, o da diversidade, visando o equilíbrio na representação de géneros, pelo aumento do número de pessoas do género sub-representado nos órgãos de administração e fiscalização.

Nas avaliações sucessivas a que se refere o ponto 3.3.2. o critério da diversidade deve ser objeto de análise, devendo a Comissão de Governo propor mecanismos adequados para ultrapassar algum incumprimento detetado.

3.3. Procedimento

3.3.1. Marcha do Procedimento

A avaliação da adequação que a presente Política operacionaliza deve estar sujeita a um procedimento capaz de garantir a sua eficácia, transparência e conformidade com os requisitos legais e regulamentares em vigor. Para tal, expressamente se determinam em seguida os passos que devem ser seguidos.

Esta avaliação individual e avaliação coletiva do órgão devem ser realizadas antes do início do exercício de funções do órgão ou do membro que se candidata ao preenchimento da vaga existente, para efeitos do pedido de autorização ao Banco de Portugal para iniciar funções, ou quando existam alterações na estrutura do órgão ou exista uma recondução de qualquer um dos seus membros a diferentes funções dentro do mesmo órgão.

Para além daqueles casos, deve também ser realizada quando ocorram circunstâncias supervenientes que possam pôr em causa a avaliação realizada ou o não preenchimento dos requisitos mínimos exigidos.

Em qualquer dos casos, este procedimento iniciar-se-á sempre com a entrega de documentação pelo candidato à Comissão de Governo, sendo ela a base comprovativa do preenchimento dos requisitos que acima foram enunciados.

Caso o candidato não entregue toda a documentação que lhe é exigida, a Comissão de Governo pode requerer ao candidato que entregue a documentação em falta, determinando um prazo razoável para o efeito. Notificado para apresentar a documentação em falta, caso o candidato não o faça dentro do prazo estabelecido, a Comissão de Governo fará menção dessa ocorrência no relatório que elaborar.

Assim, o candidato a um lugar no órgão de administração ou fiscalização deve apresentar a seguinte documentação:

- (i) Fotocópia de documento de identificação atualizado;

- (ii) *Curriculum Vitae*, de onde devem constar os seguintes elementos:
 - a. Nome completo;
 - b. Local e data de nascimento;
 - c. Morada de residência habitual;
 - d. Nacionalidade;
 - e. Descrição do percurso académico e da formação profissional (nome, tipo e duração da formação, instituições de ensino, ano de obtenção e grau conferido);
 - f. Nível de conhecimento de línguas estrangeiras;
 - g. Experiência profissional, incluindo os nomes de todas as entidades onde tenha desempenhado funções, a natureza e duração das funções que exerceu, destacando as atividades que se relacionem com o âmbito do cargo ou função que pretende exercer atualmente;
 - h. Exercício e natureza das atividades que tenha desempenhado no seio de entidades sem fins lucrativos;
 - i. Se possível, o contacto de pessoas com quem tenha tido uma relação profissional nos últimos três anos, preferencialmente dentro do setor bancário ou financeiro.
- (iii) Declaração escrita, donde constem todas as informações que considere relevantes para a avaliação da sua adequação ao cargo, tendo em conta os requisitos mínimos de avaliação exigidos;
- (iv) Questionário individual preenchido, conforme o modelo anexo à Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, de 5 de novembro;
- (v) Certificado de registo criminal válido e atualizado, emitido por autoridade competente do país da nacionalidade ou pela autoridade competente do país de residência habitual.

Adicionalmente, e se assim o entender adequado, o candidato poderá ainda entregar à Comissão de Governo, para efeitos da avaliação da sua adequação, certificados, diplomas, cartas de recomendação ou outros elementos que sejam relevantes na comprovação do cumprimento dos requisitos a que está sujeito.

Apresentada a documentação exigida, a Comissão de Governo procederá à sua análise, tendo sempre por base os requisitos mínimos exigidos, elaborando um **relatório de avaliação individual**, donde resultarão as seguintes conclusões:

- (i) Recomendação e identificação do candidato a ser nomeado;
- (ii) Conclusões sobre o percurso profissional e académico do candidato, destacando os elementos que relevam para a assunção do cargo que irá ocupar;
- (iii) Quanto ao requisito da idoneidade, declaração que indique que o candidato cumpre integralmente este requisito, não estando incluído em nenhuma das circunstâncias elencadas no número 3 do artigo 30.º-D do RGICSF ou, pelo contrário, que existem factos que causam dúvidas sobre a sua idoneidade, identificando-os com clareza.
- (iv) Declaração sobre a existência de quaisquer relações que possam pôr em causa a independência do candidato, os motivos para a sua recomendação nessas condições e ainda mecanismos para ultrapassar os possíveis conflitos de interesse que possam ser gerados por esse circunstancialismo;

- (v) Indicação sobre cargos que o candidato exercerá em acumulação com o atual, detalhando as funções e atribuições que desempenha;
- (vi) Outras menções especiais que considere relevantes ou que sejam exigidas pela presente Política, tendo em conta a ocorrência das circunstâncias nela previstas.

Juntamente com o relatório de avaliação individual do candidato que recomenda, a Comissão de Governo deve ainda anexar a documentação que tenha sido entregue pelo candidato e que tenha servido de base às conclusões do relatório.

Para além disso, a Comissão de Governo procederá também à elaboração de um **relatório de apreciação coletiva do órgão** em que o candidato exercerá funções. Deste relatório constarão as conclusões sobre os requisitos que o órgão coletivamente apreciado deve cumprir, tendo em conta a sua composição atual, as suas atribuições e funções e ainda a complementaridade das valências de cada um para a composição válida do órgão.

Na posse de todos os elementos suprarreferidos, a Comissão de Governo entregará toda a documentação, incluindo os relatórios de apreciação coletiva do órgão e de avaliação individual do candidato, ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, o qual a disponibilizará aos elementos da Assembleia Geral para que possam tomar uma decisão de nomeação adequada e devidamente fundamentada.

A nomeação do candidato cabe à Assembleia Geral.

Toda a documentação acima referida, assim como a deliberação da Assembleia Geral que nomeie o candidato ao exercício do cargo, devem ser enviadas à autoridade de supervisão, aquando do requerimento de autorização para exercício de funções que lhe é dirigido.

Quando esteja em causa uma cooptação de administradores, em que a nomeação está a cargo do Conselho de Administração, devem ser seguidos todos os passos acima descritos, com as necessárias adaptações.

3.3.2. Reavaliação por Factos Supervenientes e Avaliação Sucessiva

As reavaliações de candidatos por factos supervenientes ocorrem quando a Comissão de Governo, a Assembleia Geral, o órgão de administração ou fiscalização ou até o próprio candidato se apercebem da ocorrência de factos que tenham ocorrido posteriormente à designação do candidato, ou que tenham ocorrido anteriormente mas dos quais apenas se tenha conhecimento após a designação do candidato, e que possam influenciar a avaliação realizada e a própria nomeação do candidato.

Assim que haja conhecimento da ocorrência de factos supervenientes, deve de imediato ser dado conhecimento à Comissão de Governo, que procederá à sua análise, elaborando um relatório de reavaliação com as principais conclusões sobre o impacto dos mesmos na nomeação do membro do órgão, recomendando as medidas que devem ser adotadas para colmatar os efeitos negativos desse impacto ou, em casos mais extremos, a recomendação pela destituição do membro designado.

Os relatórios de reavaliação devem ser disponibilizados à autoridade de supervisão logo que estejam concluídos, aos quais deve ser acrescentada uma declaração do candidato em que

este afirme que as alterações ao Questionário individual (conforme o modelo anexo à Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018, de 5 de novembro) se limitam às indicadas no relatório de reavaliação e restante documentação disponibilizada à entidade de supervisão.

Já a avaliação sucessiva individual e coletiva dos órgãos de administração ou fiscalização deve ocorrer no decurso de todo o mandato, sendo também ela competência da Comissão de Governo.

No procedimento de avaliação sucessiva, a Comissão de Governo, para além da análise que fará à composição, estrutura e dimensão do órgão em causa, deverá ainda avaliar a atuação do órgão desde a última avaliação realizada, tendo em conta os progressos realizados, as mudanças que tenham ocorrido, quer na estrutura interna do órgão, quer na própria instituição, as dificuldades enfrentadas e as falhas que ainda porventura existam. Adicionalmente, poderá recomendar soluções e mecanismos que possam ajudar a ultrapassar as eventuais dificuldades detetadas.

Para além dos casos expressamente previstos anteriormente, será necessário proceder à reavaliação da adequação individual e coletiva dos membros dos órgãos de administração e fiscalização sempre que surjam fundamentadas preocupações com o preenchimento dos requisitos gerais e específicos de adequação, principalmente quando os circunstancialismos que originam aquelas preocupações tiverem um impacto negativo na idoneidade ou na disponibilidade de qualquer um dos membros daqueles órgãos.

Por último, será necessária a reavaliação de adequação coletiva do órgão quando exista uma alteração substancial do modelo de negócio, da estratégia e perfil de risco ou da estrutura interna da instituição.

3.3.3. Meios de Formação Profissional Disponibilizados

A formação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização é uma medida que deve ser adotada, independentemente da necessidade de colmatar uma falha ou da falta de aptidão de um dos membros daqueles órgãos. É, aliás, um objetivo da própria instituição manter todos os seus colaboradores, incluindo os titulares de cargos de administração e fiscalização, devidamente formados e atualizados sobre as alterações legislativas, regulamentares, contabilísticas e outras que ocorram no seio da atividade bancária e financeira.

Para este efeito, no que concerne à formação adequada dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, a Comissão de Governo deve estar atenta às necessidades formativas de cada um daqueles órgãos e deve dar parecer ao programa de formação que seja disponibilizado pela instituição para os membros destes órgãos. Os meios de formação adequada a disponibilizar devem ter em conta as funções desempenhadas e as valências coletivas do próprio órgão.

A formação será sempre especialmente útil quando existam alterações legislativas, regulamentares ou outras que influenciem o desempenho da atividade do Banco e as suas áreas de atuação.

Por outro lado, podem os próprios membros dos órgãos de administração e fiscalização identificar as suas próprias necessidades formativas e propor, ao próprio órgão de que fazem parte e ao Conselho de Administração, meios de formação que considerem necessários.

Quando as ações de formação necessárias sejam realizadas por entidades externas ou pressuponham custos administrativos ou de ingresso, o BPG suportará todos esses custos.

Adicionalmente, o próprio BPG disponibilizará ações de formação interna, quer presencial quer com recurso a meios eletrónicos (*e-learning*), quando estejam em causa temáticas de natureza obrigatória (como será o caso de temas como o branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo) ou outros temas que sejam considerados necessários para a gestão eficiente da atividade do Banco e do seu modelo de negócio.

3.3.4. Conflitos de Interesses

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização estão sujeitos a critérios de independência e transparência já antes referidos e, nessa medida, devem evitar qualquer situação que seja suscetível de pôr em causa a sua independência e imparcialidade ou que possa originar qualquer tipo de conflito de interesses que influencie o desempenho eficiente das suas funções.

Para o efeito, devem comunicar à Comissão de Governo o exercício de quaisquer atividades desempenhadas noutras instituições, organizações ou entidades, quer no processo de candidatura a um cargo de administração ou fiscalização, quer quando já o desempenhem, e ainda quaisquer relações capazes de originar conflitos de interesses no desempenho das suas funções, nomeadamente aquelas que ponham em causa a sua independência e disponibilidade.

Todas as situações de conflito de interesses devem ser tratadas tendo em conta o Código de Conduta do BPG em vigor, a que estão sujeitos todos os Colaboradores do BPG, incluindo os titulares de cargos em órgãos de administração e fiscalização.

4. Revisão da Política

A presente Política deve ser objeto de revisão sempre que a Comissão de Governo considere necessário, principalmente quando ocorram alterações legislativas ou regulamentares relevantes nas matérias dela objeto.