

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais - 2019

Janeiro de 2019

Versão 2.0

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais - 2019

	Responsável	Data
Elaborado por:	Direção de Serviços Jurídicos	07/01/2019
Verificado por:	Direção de <i>Compliance</i> Direção de Risco Gabinete de Recursos Humanos	18/01/2019 19/01/2019 18/01/2019
Apreciado e Proposto por:	Comissão de Seleção (CSEL)	21/12/2018
Aprovado por:	Conselho de Administração (CA)	22/01/2019
Aprovado por:	Assembleia Geral (AG)	24/01/2019

Controlo de versões

Versão	Data	Editor	Aprovador	Data entrada em vigor	Observações
1.0	10/03/2016	Direção de Organização, Meios e Processos	CA	10/03/2016	Versão inicial
2.0	22/01/2019 24/01/2019	Direção de Organização, Meios e Processos	CA e AG	24/01/2019	Atualização da Política numa ótica de Grupo e adaptação à Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018

Referências relacionadas

Documento
Código de Conduta do Banco CTT
Política de Conflitos de Interesses e de Transações com Partes Relacionadas
Regulamento do Conselho de Administração
Regulamento da Comissão de Auditoria

Índice

Capítulo I – Objeto e definições	4
Capítulo II – Princípios, critérios e procedimentos de avaliação e diversidade, formação profissional e prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses.....	6
Capítulo III – Responsável pela Seleção e Avaliação	15
ANEXO I	18

POLÍTICA INTERNA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

Capítulo I – Objeto e definições

1. Objeto

- 1.1** A presente Política é elaborada nos termos e para os efeitos do artigo 30.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e das Sociedades Financeiras, destinando-se a regular a seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais do Banco CTT e das suas Subsidiárias sujeitas à supervisão do Banco de Portugal (com as necessárias adaptações face aos requisitos e procedimentos específicos previstos na Regulamentação Aplicável a tais Subsidiárias e, entre outros aspetos, à sua atividade, estrutura e dimensão e à natureza das funções).
- 1.2** São previstos na presente Política, para efeitos de avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais, (i) a identificação dos responsáveis pela avaliação da adequação, (ii) os procedimentos de avaliação adotados, (iii) os requisitos de adequação exigidos, (iv) as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses e os (v) meios de formação profissional disponibilizados.
- 1.3** O conteúdo da presente Política tem em conta e deve ser lido em conjunto com a Regulamentação Aplicável, na medida aplicável, assim como os estatutos e normativos internos de cada Sociedade.

2. Estrutura de Governo do Banco CTT e das suas Subsidiárias

- 2.1** O modelo de administração e fiscalização do Banco CTT encontra-se estruturado da seguinte forma, de acordo com os respetivos estatutos e normativos internos:
 - Conselho de Administração, que compreende uma Comissão de Auditoria, ambos designados pela Assembleia Geral, uma Comissão Executiva e uma Comissão de Remunerações nomeadas pelo Conselho de Administração, sem prejuízo de poder ser deliberada a constituição de outras comissões ou comités;
 - Revisor Oficial de Contas, efetivo e suplente, designado pela Assembleia Geral sob proposta da Comissão de Auditoria.
- 2.2** Por sua vez, as Subsidiárias do Banco CTT adotam o modelo de administração e fiscalização definido nos respetivos estatutos e normativos internos de acordo com a Regulamentação Aplicável.

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais – 2019

3. Definições

Salvo se do contexto claramente resultar sentido diverso, os termos abaixo indicados, quando expressos ou iniciados por maiúsculas, têm o significado que a seguir lhes é indicado:

Banco CTT: Banco CTT, S.A.;

Código das Sociedades Comerciais: o Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, na redação em vigor;

Dossier Individual: modelo *standard* com informação a submeter pelo candidato/titular/membro, aprovado em cada momento pela Comissão de Seleção, para efeitos da avaliação e reavaliação individual dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, bem como da apreciação coletiva desses órgãos, assim como dos Titulares de Funções Essenciais, tendo em conta o **Anexo I** e a Regulamentação Aplicável;

Órgão de Administração: o Conselho de Administração, compreendendo a Comissão Executiva e Comissão de Remunerações, no caso do Banco CTT e o órgão de administração de cada Subsidiária consoante definido nos respetivos estatutos e normativos internos;

Órgãos de Administração e Fiscalização: o Órgão de Administração conjuntamente com o Órgão de Fiscalização de cada Sociedade;

Órgão de Fiscalização: a Comissão de Auditoria no caso do Banco CTT e o órgão de fiscalização de cada uma das suas Subsidiárias consoante definido nos respetivos estatutos e normativos internos (apenas incluindo o revisor oficial de contas, efetivo e suplente, em relação às Subsidiárias em que este integre o respetivo órgão de fiscalização nos termos dos seus estatutos e normativos internos);

Orientações Europeias: as Orientações da Autoridade Bancária Europeia, de 26 de setembro de 2017, sobre o governo interno e a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais (EBA/GL/2017/11 e 12) e o Guia do Banco Central Europeu para as avaliações da adequação e idoneidade de maio de 2017;

Política: a presente política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais do Banco CTT e Subsidiárias;

Política de Conflitos de Interesses: a Política de Conflitos de Interesses e de Transações com Partes Relacionadas do Banco CTT, a qual é igualmente aplicável às suas Subsidiárias, na redação em vigor;

Regime Geral das Instituições de Crédito e das Sociedades Financeiras ou **RGICSF:** o Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, na redação em vigor;

Regulamentação Aplicável: as disposições do Código das Sociedades Comerciais e do RGICSF e demais disposições legais e regulamentação do Banco de Portugal (em particular a Lei n.º 148/2015, de 9 de setembro, e a Instrução do Banco de Portugal n.º 23/2018) na medida aplicável ao Banco CTT e a cada Subsidiária, bem como as Orientações Europeias na medida aplicável ao Banco CTT e a cada Subsidiária no contexto e em complemento das disposições legais e regulamentares referidas;

Relatório de Avaliação Inicial: o relatório de avaliação da adequação elaborado pela Comissão de Seleção, do qual consta o resultado da avaliação de um candidato a membro dos Órgãos de

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais - 2019

banco**ctt**

Administração e Fiscalização ou a Titular de Funções Essenciais, bem como da apreciação coletiva desses órgãos quando aplicável, conforme previsto no Artigo 9.1 da presente Política;

Relatório de Reavaliação: o relatório de reavaliação da adequação de um membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização ou de Titular de Funções Essenciais, bem como da apreciação coletiva desses órgãos quando aplicável, conforme previsto no Artigo 9.2 da presente Política;

Sociedade ou Instituição: o Banco CTT e/ou as suas Subsidiárias sujeitas à presente Política;

Subsidiárias: as empresas sob domínio e/ou sob relação de grupo com o Banco CTT nos termos do Código das Sociedades Comerciais que estejam sujeitas à supervisão do Banco de Portugal;

Titulares de Funções Essenciais: os primeiros responsáveis pelas funções de controlo e os titulares de outras funções que como tal venham a ser consideradas pelo Órgão de Administração ou definidas através de Regulamentação Aplicável, em qualquer dos casos no que respeita ao Banco CTT e às suas Subsidiárias que sejam instituições de crédito (e que não sejam membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização).

Capítulo II – Princípios, critérios e procedimentos de avaliação e diversidade, formação profissional e prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses

4. Princípios Gerais

4.1 O Órgão de Administração é responsável por assegurar a gestão sã e prudente da Instituição, com vista em particular a salvaguardar os fundos que lhe estão confiados, no caso do Banco CTT, e a garantir a existência de níveis adequados de solvabilidade e liquidez face aos riscos decorrentes da atividade desenvolvida e em cumprimento dos requisitos vigentes.

Para o efeito, os membros do Órgão de Administração asseguram que a atividade da Instituição é desenvolvida no quadro de uma estratégia sustentável no médio e longo prazo e compatível com o nível de tolerância ao risco definido, prosseguindo o respetivo interesse social e tendo em conta o interesse dos depositantes e investidores, no caso do Banco CTT, e dos clientes em geral e demais credores da Sociedade, assim como atendendo aos interesses de longo prazo do(s) acionista(s) e ponderando os interesses dos demais *stakeholders* da Sociedade.

Tendo em vista assegurar uma gestão sã e prudente da Instituição, o Órgão de Administração é especialmente responsável pela implementação e funcionamento de um sistema de controlo interno adequado e eficaz, seguindo as exigências legais e as melhores práticas aplicáveis neste domínio, garantindo, designadamente, a existência de políticas, processos e procedimentos que previnam eventuais situações de conflito de interesses.

4.2 O Órgão de Fiscalização deve, por seu turno e sem prejuízo das demais competências que a Regulamentação Aplicável, os estatutos e as normas internas lhe atribuem, vigiar a observância das regras legais, regulamentares e estatutárias que regem a atividade da Instituição, velar em permanência pela solidez e eficácia do sistema de governo interno por forma a garantir a sua gestão

sã e prudente, fiscalizando as atividades do Órgão de Administração e a eficácia do sistema de gestão de riscos, do sistema de controlo interno e do sistema de auditoria interna tendo em conta as Regulamentação Aplicável.

De igual modo, o Órgão de Fiscalização da Instituição deve verificar a exatidão dos documentos de prestação de contas, incluindo a regularidade dos livros, registos e documentos contabilísticos, e ainda, no caso das instituições de crédito como o Banco CTT, fiscalizar o processo de preparação e divulgação da informação financeira, selecionar o revisor oficial de contas e fiscalizar a sua independência e a revisão oficial de contas.

- 4.3** A presente Política reconhece ainda o papel determinante dos Titulares de Funções Essenciais para a geração de valor para a Sociedade, os seus acionistas, clientes e demais contrapartes, bem como dos seus colaboradores. Em particular, a presente Política procura valorizar no processo de seleção de candidatos para o exercício de funções essenciais e, em função dos requisitos estabelecidos na Regulamentação Aplicável, a demonstração de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos.

Neste quadro, a presente Política considera a importância do processo de seleção dos titulares das funções de controlo para assegurar um funcionamento adequado do sistema de controlo interno, tendo em vista garantir que a Instituição dispõe de um sólido sistema de gestão de riscos, incluído o risco de incumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis (risco de *compliance*), um eficiente sistema de informação e comunicação e um efetivo processo de monitorização e controlo que garanta a identificação e a correção tempestiva de eventuais deficiências.

Para o efeito e sem prejuízo dos demais requisitos, são especialmente valoradas as características dos candidatos a Titulares de Funções Essenciais que contribuem para o exercício independente da função, designadamente a sua capacidade de exercerem um juízo crítico, ponderado e construtivo.

- 4.4** Tendo presentes as responsabilidades referidas nos pontos anteriores, no âmbito de cada Sociedade procede-se à avaliação da adequação dos membros ou candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e, quando aplicável, dos Titulares de Funções Essenciais, com base nos critérios de idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência, diversidade e disponibilidade definidos na presente Política, consoante aplicável e em conformidade com o exigido na Regulamentação Aplicável, sempre valorizando a demonstração de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis – designadamente, de diligência, neutralidade, lealdade, discricção e respeito consciencioso dos interesses que lhes estão confiados – com os padrões exigidos.

- 4.5** A presente Política tem em conta a dimensão e estrutura da Instituição e natureza e complexidade da sua atividade, em aplicação do princípio da proporcionalidade, referido no n.º 5 do artigo 30.º do RGICSF e nas Orientações Europeias, e define os procedimentos a observar pela Sociedade na avaliação, em primeira linha, da adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais para o exercício das respetivas funções concretas ou cargo específico, bem como na apreciação coletiva daqueles órgãos, em conformidade com o exigido na Regulamentação Aplicável.

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais - 2019

- 4.6 A presente Política será aplicada em linha com o princípio da proporcionalidade referido no ponto anterior, assim como os princípios da isenção, objetividade e uniformidade.
- 4.7 A Sociedade segue um modelo de avaliação único através de modelos *standard* de Dossier Individual e de Relatório de Avaliação Inicial e Relatório de Reavaliação, para efeitos da avaliação e reavaliação da adequação individual e coletiva dos membros do Órgão de Administração e Fiscalização, assim como, quando aplicável, dos Titulares de Funções Essenciais, tendo em conta o **Anexo I** e a Regulamentação Aplicável.
- 4.8 Compete à Assembleia Geral de cada Sociedade aprovar a presente Política e as suas alterações, após aprovação pelo respetivo Órgão de Administração e tendo em conta as recomendações da Comissão de Seleção, nos termos do n.º 2 do artigo 30.º-A do RGICSF e das Orientações Europeias.

5. Política e Critérios de Avaliação

- 5.1 Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Titulares de Funções Essenciais devem cumprir os requisitos de idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência e disponibilidade, consoante aplicável e em conformidade com o exigido na Regulamentação Aplicável, tendo especialmente em vista os critérios de avaliação específicos melhor descritos no **Anexo I**.
- 5.2 Na avaliação dos requisitos referidos deve ser valorizada a demonstração pelo avaliado de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos às instituições de crédito e instituições de pagamento (designadamente, de diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso dos interesses que lhe são confiados), a sua cultura de risco, bem como a sua capacidade para exercer um juízo crítico ponderado, construtivo e independente.
- 5.3 Na avaliação da qualificação e experiência profissional e da disponibilidade dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e, quando aplicável, dos Titulares de Funções Essenciais ponderar-se-á a dimensão e estrutura da Instituição e a natureza e complexidade da sua atividade, bem como as responsabilidades inerentes ao cargo em questão.
- 5.4 Ao avaliar a adequação dos membros do Órgão de Administração e Fiscalização, a Sociedade deve avaliar se cada um dos Órgãos de Administração e Fiscalização é coletivamente adequado, tendo em vista verificar se o próprio órgão, considerando a sua composição, reúne (i) qualificação e experiência profissional, tendo em conta a diversidade de habilitações, qualificações, competências e experiência profissional necessárias, (ii) a disponibilidade suficiente para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação, assim como (iii) a diversidade de idade, género e origem geográfica nos termos previstos nesta Política. A existência de fragilidades na composição geral do Órgão de Administração e Fiscalização ou dos seus comités ou comissões não deve pôr em causa a adequação de um membro em particular.
- 5.5 A análise da adequação por parte da Comissão de Seleção incide sobre os elementos pertinentes e conhecidos para essa avaliação constantes do Dossier Individual e inclui a realização das diligências que se vierem a justificar no quadro da avaliação da adequação face aos elementos referidos

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais - 2019

(designadamente, reuniões presenciais ou entrevistas, pedidos de documentação de suporte ou de esclarecimentos suplementares e/ou validação, na medida do possível e razoável, da informação obtida junto do candidato/titular/membro).

- 5.6** Relativamente aos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização das Subsidiárias do Banco CTT e aos Titulares de Funções Essenciais do Banco CTT e das suas Subsidiárias, o preenchimento dos requisitos de adequação previstos na presente Política deve ter lugar quando exigido nos termos da Regulamentação Aplicável e ser aferido com as devidas adaptações face aos requisitos e procedimentos específicos previstos na Regulamentação Aplicável e, entre outros aspetos, à atividade, estrutura e dimensão da Sociedade e à natureza das funções desempenhadas ou a desempenhar.

6. Diversidade

- 6.1** A Instituição visa atrair para os seus quadros e para o exercício de funções como membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais fontes de talento diversificadas. Tendo presente este objetivo é promovida a adoção das seguintes medidas:

- a) Promoção da igualdade de oportunidades perante a diversidade;
- b) Valorização da diversidade no seio da organização, designadamente ao nível dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais em termos de idade, género, origem geográfica, habilitações, competências, qualificações e experiência;
- c) Captação do género sub-representado para integrar as listas de candidatos aos Órgãos de Administração e Fiscalização;
- d) Promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado;
- e) Adoção de medidas de discriminação positiva e de sensibilização interna com vista à efetiva e progressiva implementação de uma política de diversidade; e
- f) Promoção das melhores práticas em matéria de diversidade e implementação e monitorização de planos de melhoria nesta matéria, nomeadamente nas áreas de recrutamento, seleção, formação e gestão da carreira.

- 6.2** A política da Instituição em matéria de diversidade será revista anualmente.

7. Iniciação e Formação

O Banco CTT e as suas Subsidiárias assegurarão e incentivarão a formação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais, tendo presente o exigido na Regulamentação Aplicável, através da divulgação de um plano anual de formação e atualização de competências e incremento da formação base, que será disponibilizado periodicamente aos interessados, incluindo conteúdos de formação geral e conteúdos especializados, destinados, essencialmente, a (i) promover a sua iniciação em funções e conhecimento da Instituição

(designadamente no que respeita ao seu modelo de negócio e perfil estratégico e de risco, aos seus mecanismos de governo e estrutura e ao papel dos membros dos órgãos sociais) e (ii) a reforçar as competências técnicas e comportamentais.

8. Regras sobre a prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses

- 8.1** A Instituição adota, tendo presente o exigido na Regulamentação Aplicável, mecanismos de prevenção de conflitos de interesses (em particular no âmbito desta Política, da Política de Conflitos de Interesses e do Código de Conduta) com vista a garantir que os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Titulares de Funções Essenciais desempenham as respetivas funções de forma objetiva, isenta, transparente e imparcial, sem influência de eventuais interesses privados ou pessoais.
- 8.2** Os referidos interesses privados ou pessoais de um membro do Órgão de Administração e Fiscalização ou Titular de Função Essencial podem advir de qualquer potencial vantagem, direta ou indireta, para o próprio, seus familiares ou terceiros consigo relacionados, incluindo empresa em que tenha interesses ou desempenhe cargos ou entes coletivos direta ou indiretamente dominados por qualquer pessoa ou entidade das categorias anteriormente referidas. Para este efeito, consideram-se “familiares” o cônjuge, a pessoa que com ele viva em união de facto, os seus parentes ou afins em 1.º grau.
- 8.3** Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Titulares de Funções Essenciais devem evitar qualquer situação suscetível de originar um conflito de interesses, nos termos descritos nos números anteriores e melhor concretizados, designadamente, na Política de Conflitos de Interesses.
- 8.4** Sem prejuízo das normas legais e regulamentares e dos demais normativos internos aplicáveis e das regras sobre reavaliação previstas no Artigo 9.2 da presente Política, sempre que um membro do Órgão de Administração ou Fiscalização ou um Titular de Funções Essenciais, no exercício das suas funções, for chamado a participar em processo ou decisão de questão em que se verifique um conflito de interesses, nos termos descritos nos números anteriores, deve dele informar os restantes membros do órgão que integra ou, no caso de Titulares de Funções Essenciais, o Órgão de Administração a quem reporta, descrevendo a natureza e extensão do(s) interesse(s) em causa, e abster-se de participar na discussão, votação e/ou decisão de quaisquer assuntos ou propostas relativos ao mesmo(s).
- 8.5** O desempenho pelos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais de quaisquer outras funções ou atividades profissionais em acumulação está sujeito ao previsto no Artigo 9.2 da presente Política assim como ao Código de Conduta e demais normativos internos da Instituição, designadamente não podendo interferir com as suas obrigações na Instituição ou gerar incompatibilidades ou conflitos de interesses e devendo ser precedido de comunicação à Comissão de Seleção (com a antecedência prévia prevista no ponto 9.2.4 *infra*).
- 8.6** A Comissão de Seleção verificará, no âmbito dos processos de avaliação inicial e de reavaliação, a existência de situações potencialmente geradoras de incompatibilidades ou conflitos de interesses,

procedendo à sua identificação no correspondente relatório de avaliação e apresentará as medidas que devem ser adotadas para procurar assegurar a não materialização de tais situações, tendo em conta os critérios de avaliação previstos no Artigo 5 e no **Anexo I** da presente Política.

- 8.7** Em caso de dúvidas quanto à existência de conflitos de interesses em determinado caso concreto que esteja no âmbito da presente Política (designadamente acumulação de funções), os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Titulares de Funções Essenciais devem solicitar parecer prévio à Comissão de Seleção. Nas demais situações e nos termos previstos na Política de Conflitos de Interesses, esse parecer prévio deve ser solicitado à Direção de *Compliance*.

9. Procedimentos de Avaliação

9.1 Avaliação Inicial

- 9.1.1** A avaliação da adequação individual de cada um dos candidatos a membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, bem como da adequação coletiva destes órgãos, deverá ser assegurada antes da respetiva eleição e início de mandato, de modo a que os Relatórios de Avaliação Inicial sejam colocados à disposição da Assembleia Geral eletiva no âmbito das respetivas informações preparatórias.
- 9.1.2** Para efeitos do referido no ponto anterior, todas as pessoas que sejam candidatas aos Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade devem submeter, ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, declaração escrita, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 30.º-A do RGICSF, com todas as informações consideradas relevantes e necessárias para proceder à avaliação da sua adequação, elaborada nos termos do Dossier Individual, que a disponibiliza à Comissão de Seleção para efeitos dos números seguintes e aos acionistas da Sociedade no âmbito das informações preparatórias da Assembleia Geral. Tal declaração será ainda disponibilizada ao Banco de Portugal no âmbito da instrução do correspondente requerimento de autorização.
- 9.1.3** O Presidente da Mesa da Assembleia Geral remeterá, de imediato, a declaração escrita, juntamente com toda a informação e documentação recebida nos termos do número anterior, à Comissão de Seleção, que verificará se a documentação que lhe foi entregue contém insuficiências ou irregularidades e se estas são suscetíveis de ser supridas. O Presidente da Mesa da Assembleia Geral ou a Comissão de Seleção notificará o(s) candidato(s) para a(s) suprir(em), no prazo máximo de dois dias úteis.
- 9.1.4** O Presidente da Mesa da Assembleia Geral verificará, igualmente e no estrito desempenho das suas competências, se existem inelegibilidades, nos termos da Regulamentação Aplicável e dos estatutos da Sociedade, devendo em caso afirmativo proceder em conformidade.
- 9.1.5** Não tendo sido detetadas inelegibilidades, nem quaisquer insuficiências ou irregularidades, a Comissão de Seleção deverá analisar a documentação que lhe foi submetida e, se necessário, entrevistar os candidatos e efetuar as demais diligências referidas em 5.5 *supra* tendo em vista a avaliação da sua adequação às respetivas funções.

- 9.1.6** A Comissão de Seleção elaborará o Relatório de Avaliação Inicial no prazo máximo de oito dias úteis contados da instrução completa do processo, o qual submeterá à Assembleia Geral e ao Banco de Portugal, no âmbito da instrução do correspondente requerimento de autorização, juntamente com o Dossier Individual referido em 9.1.2.
- 9.1.7** Caso a Comissão de Seleção venha a concluir no Relatório de Avaliação Inicial que uma ou mais pessoas avaliadas não são adequadas a desempenhar o cargo, notifica o(s) candidato(s), se a falta de adequação for suprável, para, no prazo máximo de dois dias úteis, demonstrar a sanção da falta detetada, sem prejuízo da aplicabilidade das medidas previstas no Artigo 9.3.2 com as devidas adaptações.
- 9.1.8** Assegurados os procedimentos referidos no ponto anterior, a Comissão de Seleção procederá à reanálise da falta detetada e elaborará novo Relatório de Avaliação Inicial, se necessário.
- 9.1.9** Quando se trate de seleção e avaliação de Titulares de Funções Essenciais deverá observar-se, com as devidas adaptações, o previsto nos números anteriores, devendo, a avaliação da adequação individual ser assegurada antes do exercício de funções e toda a documentação ser remetida diretamente ao Órgão de Administração, que a enviará, de imediato, à Comissão de Seleção.
- 9.1.10** Os resultados da avaliação de Titulares de Funções Essenciais devem constar de um Relatório de Avaliação Inicial, devendo o mesmo ser facultado ao Banco de Portugal, mediante solicitação nos termos legalmente previstos.

9.2 Reavaliação

- 9.2.1** A adequação individual dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, bem como a adequação coletiva de cada um destes órgãos, e dos Titulares de Funções Essenciais é reavaliada no decurso dos respetivos mandatos/funções nos seguintes casos:
- a)** Sempre que ocorrerem circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos de adequação exigidos nos termos da presente Política e da Regulamentação Aplicável, seja da adequação individual (incluindo designadamente a verificação de um conflito de interesses) seja da adequação coletiva (incluindo designadamente alterações materiais de modelo de governo ou composição dos órgãos); e
 - b)** Pelo menos uma vez em cada período de dois anos e independentemente da verificação dos factos previstos na alínea anterior.
- 9.2.2** Se um ou mais acontecimentos suscitarem a reavaliação da adequação de um membro do Órgão de Administração e Fiscalização ou de um Titular de Funções Essenciais, a Instituição procederá a essa reavaliação a fim de verificar se a sua adequação se mantém. A reavaliação pode limitar-se à questão de saber se, tendo em conta o(s) acontecimento(s) em causa, a pessoa em causa continua a preencher os requisitos exigidos.
- 9.2.3** Sem prejuízo do previsto no número seguinte, para efeitos da reavaliação da adequação individual da pessoa em causa e, se aplicável, da reavaliação coletiva do respetivo órgão, os

membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Titulares de Funções Essenciais são obrigados a comunicar imediatamente, por escrito, mas em qualquer caso, no prazo máximo de dois dias úteis, à Comissão de Seleção, qualquer facto que constitua uma alteração ao conteúdo do Dossier Individual anteriormente entregue ou das informações, documentação e declarações prestadas nos termos da presente Política (com expressa declaração de que tais constituem as únicas alterações àquele Dossier Individual, mantendo-se inalteradas as demais informações anteriormente prestadas), para efeitos da apreciação do preenchimento dos requisitos de adequação nos termos da presente Política e da Regulamentação Aplicável.

- 9.2.4** Nas situações de projetada acumulação de funções ou atividades profissionais, a comunicação desta pretensão deve ser efetuada à Comissão de Seleção com a antecedência prévia mínima de (i) 40 dias face à data prevista para o início das novas funções de administração ou fiscalização em qualquer entidade, considerando que esta acumulação de funções pelos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização das instituições de crédito está sujeita a não oposição prévia do Banco de Portugal, ou de (ii) 10 dias face à data prevista para o início de funções ou atividades em causa, nos demais casos.
- 9.2.5** Para efeitos da reavaliação anual, a Comissão de Seleção dirigirá comunicação escrita a todos os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e aos Titulares de Funções Essenciais, solicitando-lhes que confirmem a informação transmitida aquando da sua candidatura e que remetam à Comissão de Seleção novos elementos relativamente às matérias que careçam de atualização.
- 9.2.6** A Comissão de Seleção procederá em qualquer caso, pelo menos uma vez em cada período de dois anos, à avaliação da estrutura, dimensão e composição dos Órgãos de Administração e Fiscalização e, nesse âmbito, à avaliação do desempenho em sede de adequação dos respetivos membros e Titulares de Funções Essenciais e do funcionamento de tais órgãos, a fim de verificar se a respetiva adequação individual e coletiva se mantém, tendo em conta designadamente (i) os resultados da avaliação de adequação e a avaliação de desempenho no cargo pelo órgão competente, (ii) a eventual evolução do modelo de negócio e perfil estratégico e de risco da Instituição e (iii) o cumprimento de eventuais recomendações ou medidas definidas pela Comissão de Seleção em sede de avaliação ou reavaliação passadas.
- 9.2.7** O Relatório de Reavaliação deverá estar concluído no prazo máximo de oito dias úteis contados do conhecimento dos factos relevantes e ser disponibilizado, de imediato, ao Órgão de Administração, cabendo a este ou à Comissão de Seleção informar o Banco de Portugal de tais factos quando exigido nos termos da Regulamentação Aplicável.
- 9.2.8** Consideram-se factos supervenientes tanto os factos ocorridos posteriormente à avaliação realizada pela Comissão de Seleção, como os factos anteriores de que só haja conhecimento depois desta.
- 9.2.9** Caso a Comissão de Seleção venha a concluir no Relatório de Reavaliação que a pessoa reavaliada, ou o órgão no seu conjunto, não reúnem um ou mais dos requisitos de idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência e disponibilidade exigidos, consoante aplicáveis, adotarás as medidas previstas em 9.3.

9.2.10 Qualquer membro dos Órgãos de Administração ou Fiscalização ou Titular de Funções Essenciais poderá, igualmente, solicitar à Comissão de Seleção que se pronuncie sobre eventuais factos que no seu entender suscitem a necessidade de uma reavaliação da adequação nos termos da presente Política.

9.3 Medidas Corretivas

9.3.1 Sempre que a Comissão de Seleção concluir que uma pessoa não é adequada para ser membro do Órgão de Administração e Fiscalização ou Titular de Funções Essenciais, esta não será nomeada para o cargo, sem prejuízo da adoção das medidas referidas em 9.3.2 com as necessárias adaptações.

9.3.2 Caso já esteja nomeado, a Comissão de Seleção adotará, sempre que possível, medidas com vista à sanção, as quais podem incluir, entre outras:

- a)** Ajustamentos de responsabilidades entre os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização ou Titulares de Funções Essenciais;
- b)** Substituição de determinados membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização ou Titulares de Funções Essenciais;
- c)** Suspensão de funções de determinados membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização ou Titulares de Funções Essenciais;
- d)** Formação, quer a nível individual, quer ao nível do órgão, para garantir que a qualificação profissional coletiva do órgão seja suficiente.

9.3.3 Caso as medidas previstas em 9.3.2 se revelem insuficientes, a Instituição adotará as medidas que entenda necessárias, sem prejuízo das medidas impostas pelo Banco de Portugal, nos termos do n.º 4 do artigo 32.º do RGICSF. Caso o Banco de Portugal determine a adoção de alguma das medidas previstas nesse preceito, a Comissão de Seleção deverá monitorizar a implementação dessas medidas, elaborando um relatório interno para o efeito.

9.3.4 Ao tomar tais medidas, a Instituição terá em conta a situação específica e eventuais limitações da pessoa em questão.

9.3.5 Sempre que verifique não ser possível implementar qualquer medida para efeitos do n.º 4 do artigo 32.º do RGICSF, ou não ter sido executada qualquer dessas medidas no prazo fixado pelo Banco de Portugal, a Comissão de Seleção comunicará ao Órgão de Administração a situação para efeitos do n.º 4 do artigo 70.º do RGICSF. Informado que seja do cancelamento do registo, a Instituição promoverá o registo da cessação de funções do membro do Órgão de Administração ou Fiscalização em causa na Conservatória do Registo Comercial e iniciará diligências para o substituir pelas formas estatutárias e legalmente previstas.

Capítulo III – Responsável pela Seleção e Avaliação

10. Composição e Mandato da Comissão de Seleção

- 10.1** A Assembleia Geral de cada Sociedade designará a Comissão de Seleção responsável pela identificação, seleção e avaliação da adequação das pessoas a designar como membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais, consoante aplicável e em conformidade com o exigido na Regulamentação Aplicável, a qual será composta por três a cinco dos membros.
- 10.2** A maioria dos membros da Comissão de Seleção deverá ser independente face aos Órgãos de Administração e Fiscalização do Banco CTT e das suas Subsidiárias, considerando-se para este efeito que se encontra prejudicada a independência se o membro em causa, o seu cônjuge, pessoa que com ele viva em união de facto, parentes e/ou afins na linha reta e até ao 3.º grau, inclusive, na linha colateral, integra e/ou integrou nos últimos 3 anos os referidos órgãos sociais.
- 10.3** A independência desta Comissão de Seleção não é prejudicada pelo facto de os seus membros (ou as pessoas referidas no número anterior) (i) integrarem os órgãos sociais do(s) acionista(s) do Banco CTT e/ou (ii) serem membros não executivos do Órgão de Administração ou membros do Órgão de Fiscalização do Banco CTT e/ou das suas Subsidiárias, desde que os membros nas situações referidas em (ii) não constituam a maioria dos membros da Comissão de Seleção e sejam salvaguardadas as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses previstas na presente Política (caso em que o respetivo membro deverá informar os restantes membros da Comissão de Seleção sobre o conflito de interesses em causa, descrevendo a natureza e extensão do(s) interesse(s) relevantes, e abster-se de participar na discussão e/ou votação de quaisquer assuntos ou propostas relativos ao mesmo(s), designadamente no âmbito do seu próprio processo de seleção e avaliação).
- 10.4** Salvo indicação em contrário da Assembleia Geral, o mandato da Comissão de Seleção assim designada será o correspondente ao mandato dos membros do Órgão de Administração da Sociedade.
- 10.5** Sem prejuízo do referido no número anterior, a Comissão de Seleção em funções em cada momento procederá à identificação, seleção e avaliação dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização a eleger na Assembleia Geral seguinte.
- 10.6** A identificação, seleção e avaliação da adequação das pessoas a designar pelo Órgão de Administração como Titulares de Funções Essenciais cabe igualmente à Comissão de Seleção, sem prejuízo da apresentação de propostas ou pareceres neste âmbito pelo Órgão de Administração e/ou pelo Diretor de Recursos Humanos.

11. Competências da Comissão de Seleção

Para além das demais competências decorrentes da presente Política, a Comissão de Seleção dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais deve exercer, pelo menos, as seguintes competências:

- a) Identificar, selecionar e recomendar os candidatos em causa, verificando se os mesmos possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções e, quando aplicável, procedendo à apreciação coletiva dos órgãos, designadamente em termos de idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência, diversidade e disponibilidade;
- b) Elaborar, no âmbito dos processos de avaliação da adequação, uma descrição das funções e qualificações para os cargos em causa e avaliar o tempo a dedicar ao exercício de cada função, se for admissível o seu exercício em regime de não exclusividade;
- c) Elaborar modelos *standard* de Dossier Individual, de Relatório de Avaliação Inicial e de Relatório de Reavaliação para efeitos da avaliação individual e coletiva da adequação, tendo em conta o **Anexo I** e a Regulamentação Aplicável;
- d) Promover a representação de homens e mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização e no desempenho de Funções Essenciais, e, bem assim, a diversidade de qualificações e competências, experiência profissional, idade e origem geográfica necessárias para o exercício das respetivas funções, nos termos da presente Política;
- e) Avaliar, pelo menos uma vez em cada período de dois anos, a estrutura, a dimensão e a composição dos Órgãos de Administração e Fiscalização e, bem assim, o desempenho em sede de adequação dos respetivos membros e Titulares de Funções Essenciais e dirigir-lhes recomendações com vista a eventuais alterações;
- f) Avaliar, pelo menos uma vez em cada período de dois anos, a idoneidade, qualificação e experiência profissional, independência, diversidade e disponibilidade de cada um dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e, se aplicável, dos respetivos órgãos no seu conjunto, e, bem assim, dos Titulares de Funções Essenciais quando aplicável, e comunicar-lhes os respetivos resultados;
- g) Elaborar, apreciar e rever, consoante aplicável, os correspondentes Relatórios de Avaliação Inicial e de Reavaliação, com as informações e documentação exigidas pela presente Política e pela Regulamentação Aplicável;
- h) Preparar a instrução dos pedidos de autorização para o exercício de funções e registo dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, dos processos de não oposição à acumulação de funções por membros de tais órgãos e de outros processos relativos a factos supervenientes suscetíveis de afetar o preenchimento dos requisitos de adequação dos membros dos referidos órgãos e/ou que alterem a informação prestada para o efeito, a serem submetidos junto do Banco de Portugal, sendo conferidos poderes para, em nome e representação da Instituição, o Presidente da Comissão de Seleção (ou outro membro desta Comissão em quem a mesma delegue poderes) assinar as declarações exigidas à Instituição nos termos da Regulamentação Aplicável no contexto dos Dossiers Individuais, Relatórios de Avaliação Inicial, Relatórios de Reavaliação e dos referidos

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais - 2019

pedidos e/ou processos junto do Banco de Portugal (assim como para assinar os demais documentos e praticar os demais atos conexos);

- i) Rever periodicamente a presente Política, nomeadamente em resultado de alterações legislativas e regulamentares aplicáveis, e formular recomendações, nesse âmbito ao Órgão de Administração e/ou à Assembleia Geral;
- j) Apresentar propostas de iniciação e formação para os Órgãos de Administração e Fiscalização e Titulares de Funções Essenciais no contexto dos processos de avaliação inicial ou reavaliação da adequação dos candidatos;
- k) Apreciar e discutir com o(s) Diretor(es) de Recursos Humanos e, se necessário, com os órgãos sociais e comissões competentes o plano anual de formação previsto no Artigo 7 da presente Política e apresentar, nesse âmbito, as propostas e pareceres considerados relevantes.

APROVADO EM ASSEMBLEIA GERAL DO BANCO CTT DE 24 DE AGOSTO DE 2015 E ALTERADO EM ASSEMBLEIA GERAL DO BANCO CTT DE 10 DE MARÇO DE 2016 E DE 24 DE JANEIRO DE 2019.

ANEXO I

Critérios de Avaliação Específicos dos

Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais

1. Idoneidade

- 1.1** Na avaliação da idoneidade deve ter-se em conta o modo como os candidatos/titulares/membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e/ou Titulares de Funções Essenciais gerem habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exercem 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** A apreciação da idoneidade é efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base, tanto quanto possível, informação completa sobre funções passadas, incluindo as declarações prestadas no Dossier Individual e, quando aplicável, na entrevista realizada, as características mais salientes do comportamento do candidato/titular/membro e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.
- 1.3** 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 na Sociedade, 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, do prejuízo causado às instituições em causa, aos seus clientes, aos seus credores ou ao sistema financeiro, da eventual violação de deveres sujeitos à supervisão do Banco de Portugal e, ainda, do tempo decorrido e da conduta do avaliado desde a data da infração.
- 1.4** Na apreciação a que se referem os números anteriores, deve ter-se em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias em Portugal ou no estrangeiro, consoante a sua gravidade:
- a)** Avaliação prévia da idoneidade por autoridade de supervisão, para a aquisição de uma participação em instituição financeira ou para exercício de funções como membro de órgão social ou gerente de sucursal ou escritório de representação;
 - b)** Recusa, revogação ou cancelamento 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, destituição do exercício de um cargo por entidade pública, ou inibição de tal exercício, pelas autoridades competentes;
 - c)** As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo (de forma involuntária) ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança (ex., destituição ou solicitação para renúncia a tal cargo);

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais - 2019

- d) 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) 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;
- f) Processos de insolvência contra o próprio ou contra empresa por si dominada ou de que tenha sido diretor, gerente ou membro do órgão de administração ou de fiscalização e a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;
- g) Insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação e processos de recuperação ou liquidação de entidades por si geridas ou em que tenha sido ou seja titular de participação qualificada;
- h) Ações cíveis, processos administrativos ou processos criminais que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira da pessoa em causa ou outras circunstâncias desta natureza a atender.

1.5 Além dos factos enunciados no número anterior ou de outros de natureza análoga, deverá igualmente ser tida em consideração toda e qualquer circunstância do conhecimento da Sociedade que, pela sua gravidade, frequência ou quaisquer outras características atendíveis, permita fundar um juízo de prognose sobre as garantias que a pessoa em causa oferece em relação a uma gestão sã e prudente.

1.6 Para efeitos do disposto no número anterior, devem ser tomadas em consideração, pelo menos, as seguintes situações, em Portugal ou no estrangeiro, consoante a sua gravidade:

- a) A insolvência, independentemente da sua qualificação, declarada, do avaliado ou de empresa por si dominada ou de que tenha sido diretor, gerente ou membro do órgão de administração ou fiscalização;
- b) O envolvimento, a acusação, a pronúncia ou a condenação por crimes contra o património, crimes de falsificação e falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes especificamente relacionados com o exercício de atividades financeiras e seguradoras e com a utilização de meios de pagamento, crimes fiscais ou outros crimes previstos no Código das Sociedades Comerciais, ou por qualquer outro processo de natureza criminal contra o próprio ou contra sociedade por si dominada ou em que seja ou tenha sido diretor, membro do órgão de administração ou fiscalização ou gerente;
- c) Infrações de regras disciplinares, deontológicas ou de conduta profissional, no âmbito de atividades profissionais reguladas;
- d) 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;

- e) 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 ou a existência de processos desta natureza em curso;
- f) A acusação ou a condenação, presentes ou passadas, do avaliado ou de sociedade por si dominada ou sociedade em que exercesse funções de administração, gerência ou fiscalização pela prática de infrações às disposições legais ou regulamentares que regem a atividade das instituições de crédito, sociedades financeiras ou sociedades gestoras de fundos de pensões, ou de normas que regem o mercado de valores mobiliários ou a atividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros;
- g) Investigações relevantes, presentes ou passadas, e/ou medidas coercivas aplicadas, ou a imposição de sanções por quaisquer outras entidades reguladoras ou profissionais devido a incumprimento das disposições pertinentes;
- h) Resolução por acordo de entre as partes ou no âmbito de resolução alternativa de litígios de algum processo dos tipos acima referidos.

2. Qualificação e Experiência Profissional

2.1 A avaliação da qualificação profissional da pessoa em causa deverá ter em consideração **(a)** a qualificação profissional e habilitações académicas, cursos ou formação especializados e respetiva entidade formadora no mínimo nos últimos 10 anos e **(b)** a experiência profissional adquirida, no mínimo nos últimos 10 anos, em cargos anteriores ou atuais no setor bancário ou financeiro ou fora deste. Tais competências e qualificações devem possuir relevância suficiente para permitir que o avaliado (i) evidencie competências de comunicação, organização e capacidade de decisão e liderança, bem como (ii) consiga compreender o funcionamento e a atividade da Instituição (incluindo os riscos, os mecanismos de governação e as respetivas funções a desempenhar), avaliar os riscos a que a mesma se encontra exposta e, se aplicável, analisar criticamente as decisões tomadas e fiscalizar eficazmente a administração.

2.2 No que se refere à qualificação profissional e habilitações académicas, deverá ser dado especial ênfase à natureza e conteúdo dos cursos académicos ou cursos de formação especializada do avaliado e à sua relação com a função a exercer. Assumem especial relevância, para este efeito – ainda que de forma não exaustiva – cursos no domínio da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da contabilidade e auditoria, da regulamentação financeira e dos métodos quantitativos. No que respeita à experiência profissional, deverá ser efetuada uma análise mais aprofundada da experiência acumulada, uma vez que os conhecimentos adquiridos em cargos anteriores ou atuais dependem da natureza e complexidade das atividades e dimensão e estrutura da empresa em causa, bem como da função exercida no seu âmbito. A avaliação não se deverá limitar ao grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa instituição de crédito ou noutra empresa.

2.3 Na avaliação da qualificação e experiência profissional de um membro do Órgão de Administração e Fiscalização e de cada Titular de Funções Essenciais, merecerão especial atenção, consoante aplicável, os seguintes aspetos:

- a)** Os cargos desempenhados e respetiva duração, âmbito de competências, poderes delegados e poderes de decisão e níveis de responsabilidades;
- b)** A dimensão das entidades onde exerceu os cargos em causa e a natureza e complexidade da sua atividade, incluindo a respetiva estrutura organizacional e o número de subordinados que teve sob a sua responsabilidade;
- c)** 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 conhecimentos especializados relevantes para as funções a que o candidato se propõe;
- d)** A experiência prática e teórica nos seguintes domínios:
 - i)** Banca e mercados financeiros;
 - ii)** Regimes e requisitos legais e regulamentares, incluindo em matéria de prevenção de branqueamento de capitais e financiamento de terrorismo, aplicáveis à atividade desenvolvida por uma instituição de crédito;
 - iii)** Planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou do plano de negócios de uma instituição de crédito e da sua execução;
 - iv)** Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito, incluindo as responsabilidades da pessoa em causa);
 - v)** Avaliação da eficácia dos procedimentos de uma instituição de crédito e criação de procedimentos eficazes de governação, fiscalização e controlos;
 - vi)** Interpretação da informação financeira de uma instituição de crédito, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriados; e
 - vii)** Contabilidade e auditoria;
- e)** Os resultados obtidos nos cargos desempenhados e evidência da capacidade para participar de modo construtivo nos processos de decisão.

2.4 Na avaliação da qualificação e experiência profissional de um candidato a membro do Órgão de Administração e a Titular de Funções Essenciais, merecerá especial atenção:

- a)** A duração dos cargos exercidos ou outra experiência profissional relevante desempenhada, exigindo-se que tal experiência tenha sido desenvolvida durante um período suficientemente longo (não inferior a 5 anos), podendo ser igualmente atendidos e valorados os cargos temporários ou a experiência profissional de curto prazo se, no seu conjunto, forem

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais - 2019

considerados suficientes para pressupor uma experiência profissional relevante e de longa duração;

- b)** A dimensão da empresa onde o cargo foi exercido e a natureza e complexidade da sua atividade, incluindo a sua estrutura organizacional, âmbito de competências, poderes de decisão, responsabilidades e número de subordinados;
- c)** Os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo sobre a atividade de uma instituição de crédito, sociedade financeira e/ou instituição de pagamento ou instituição de moeda eletrónica ou no exercício de funções académicas;
- d)** A assunção, no exercício de cargos anteriores, de níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão da Sociedade;
- e)** A compreensão dos riscos a que as instituições de crédito estão expostas; e
- f)** Se o candidato se propuser a ser reconduzido no cargo, a ponderação, de forma prevalecente, do desempenho de funções no mandato anterior.

2.5 Na avaliação da qualificação e experiência profissional de um membro do Órgão de Fiscalização deverá considerar-se a experiência suficiente ou os conhecimentos técnicos necessários que lhe permita:

- a)** Compreender o funcionamento e a atividade da Sociedade, assim como avaliar os riscos a que a mesma está exposta;
- b)** Fiscalizar eficazmente a função de gestão; e
- c)** Analisar criticamente as decisões tomadas.

Para estes efeitos, a qualificação e experiência profissional pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, administrativos ou outros através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições de crédito ou outras empresas.

2.6 A Comissão de Seleção verificará, quando e na medida aplicável ao Órgão de Fiscalização de acordo com a Regulamentação Aplicável, em particular no caso do Banco CTT e das Subsidiárias que sejam instituições de crédito ou entidades de interesse público, o cumprimento do disposto (i) no artigo 423.º-B do Código das Sociedades Comerciais e no artigo 3.º da Lei n.º 148/2015, de 9 de setembro, e (ii) no artigo 446.º do Código das Sociedades Comerciais e no Estatuto dos Revisores Oficiais de Contas.

2.7 Sem prejuízo da avaliação individual, os Órgãos de Administração e Fiscalização devem dispor, em termos coletivos, de competências, qualificações e experiência adequados, tendo presente o papel dos seus membros no contexto do modelo de governo da Instituição, da estratégia e do modelo de negócio da mesma e dos riscos a que se encontra exposta.

2.8 Para efeitos da avaliação coletiva do Órgão de Administração considera-se relevante a existência de qualificações e competências suficientes e adequadas nas seguintes áreas, a considerar de acordo com o princípio da proporcionalidade previsto na presente Política, em relação a cada Instituição: banca, finanças, economia, direito, administração, planeamento estratégico e estratégia comercial,

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais - 2019

contabilidade e auditoria, regulamentação financeira e áreas de controlo, tecnologia de informação e segurança.

3. Independência

- 3.1** Os membros do Órgão de Fiscalização estão sujeitos ao regime das incompatibilidades do artigo 414.º-A do Código das Sociedades Comerciais e o Órgão de Fiscalização do Banco CTT (e das suas Subsidiárias que sejam instituições de crédito ou entidades de interesse público) deve dispor de uma maioria de membros independentes, incluindo o seu Presidente, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais.
- 3.2** O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam a tomada de decisões objetivas e transparentes e o exercício das suas funções com honestidade, integridade e independência de espírito e com isenção e capacidade de crítica e de discussão e supervisão construtiva, para efeitos do efetivo desempenho do seu papel de administração e fiscalização, consoante aplicável.
- 3.3** Na avaliação serão apreciadas as situações suscetíveis de afetar a independência do candidato/titular/membro em causa, nomeadamente as seguintes relações/situações do próprio ou de pessoas próximas, a considerar em função dos termos e definições constantes da Regulamentação Aplicável relevante em cada caso concreto:
- a)** Relações pessoais com outros membros do Órgão de Administração ou Fiscalização ou Titulares de Funções Essenciais, com a Sociedade, a sua empresa-mãe ou subsidiárias ou com acionistas com participação qualificada na Sociedade, na sua empresa-mãe ou subsidiárias;
 - b)** Litígios (incluindo judiciais ou extrajudiciais) com a Sociedade, a sua empresa-mãe ou subsidiárias ou com acionistas com participação qualificada na Sociedade, na sua empresa-mãe ou subsidiárias;
 - c)** Relações de natureza profissional (incluindo cargos ou funções de topo exercidos) ou comercial (direta ou indiretamente através de empresa à qual esteja ligado) com a Sociedade, a sua empresa-mãe ou subsidiárias, ou com acionistas com participação qualificada na Sociedade, na sua empresa-mãe ou subsidiárias, ou com concorrentes da Sociedade, da sua empresa-mãe ou subsidiárias, mantidas atualmente ou no passado recente;
 - d)** Interesses ou obrigações financeiros (direta ou indiretamente através de empresa à qual esteja ligado) na ou perante a Sociedade, a sua empresa-mãe ou subsidiárias ou concorrentes ou clientes da Sociedade, da sua empresa-mãe ou subsidiárias;
 - e)** Designação do avaliado para representar, sob qualquer forma legalmente admitida, um acionista da Sociedade, sua empresa-mãe ou subsidiárias;
 - f)** Desempenho recente de cargos de elevada influência política;

Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais - 2019

- g) Outras relações, cargos ou envolvimento suscetíveis de afetar negativamente os interesses da Sociedade;
- h) No caso dos membros ou candidatos a membros do Órgão de Fiscalização, situações em que estes se encontrem associados a qualquer grupo de interesses específicos na Sociedade ou em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão nos termos do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais quando exigido ao abrigo da Regulamentação Aplicável (designadamente no caso do Banco CTT e das suas Subsidiárias que sejam instituições de crédito ou entidades de interesse público).

3.4 Na avaliação do carácter significativo ou não das relações/situações identificadas nos termos do número anterior e do seu eventual impacto na independência do avaliado serão tidas em conta a gravidade do risco potencialmente colocado e as políticas internas da Instituição destinadas à prevenção, mitigação e gestão de conflitos de interesses.

4. Disponibilidade

- 4.1** Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e os Titulares de Funções Essenciais deverão dispor e consagrar tempo suficiente ao exercício das suas funções, tendo presente designadamente a natureza e as exigências particulares do cargo em causa, para poderem compreender a atividade da Instituição, as suas principais posições em risco e as implicações da sua atividade e estratégia.
- 4.2** Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização não poderão exercer tais funções na Instituição se se entender que se verifica uma situação de acumulação suscetível de prejudicar o exercício das respetivas funções, nomeadamente em resultado de incompatibilidade, por existirem riscos graves de conflitos de interesses ou por de tal facto resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo. A Comissão de Seleção é responsável por verificar se a acumulação de funções é suscetível de prejudicar o exercício de funções na Instituição nos termos acima referidos.
- 4.3** O número de cargos que um membro do Órgão de Administração ou Fiscalização pode exercer simultaneamente deve ter em consideração circunstâncias individuais e a natureza, escala e complexidade das atividades da Sociedade exercidas em cada entidade.
- 4.4** Os cargos de direção, gestão, administração e/ou fiscalização em organizações que não tenham essencialmente objetivos comerciais, como organizações sem fins lucrativos ou de beneficência, não deverão ser considerados para efeitos de aplicação deste critério, salvo se, pela sua natureza e complexidade, ou pela dimensão da entidade respetiva, se mostrar que existem riscos graves de conflitos de interesses ou falta de disponibilidade para o exercício do cargo na Sociedade.
- 4.5** Sem prejuízo do disposto nos números anteriores e das demais disposições da presente Política (designadamente dos respetivos Artigos 8 e 9.2.4), o desempenho pelos membros executivos do Órgão de Administração de funções executivas em sociedade que não se encontre em relação de domínio ou de grupo com a Instituição (independentemente de a sua sede se situar em Portugal ou no estrangeiro) deve ser objeto de parecer prévio específico da Comissão de Seleção.

4.6 Para efeitos do apuramento da disponibilidade são especialmente tomados em consideração:

- a)** A relação completa e a natureza de (i) todos os cargos desempenhados em acumulação (exs., em órgãos de administração ou fiscalização e na mesa de assembleias gerais e cargos de direção), com indicação dos que envolvem o exercício de funções de gestão corrente ou executivas, dos que correspondem a cargos de direção, gestão, administração e/ou fiscalização (e das inerentes responsabilidades) e dos exercidos em entidades sem fins lucrativos (exs., fundações, associações), bem como (ii) de outra atividade profissional em acumulação, incluindo de natureza não comercial (exs. funções como trabalhador, advogado, consultor, auditor, professor, independentemente do vínculo);
- b)** O objeto principal e setor, a dimensão, complexidade e natureza e o local onde se encontram estabelecidas as entidades onde exerce ou pretende exercer funções;
- c)** O tempo, em média, despendido e o número médio de reuniões realizadas assim como as responsabilidades assumidas;
- d)** As relações de participação ou grupo existentes entre as entidades onde exerce funções e entre elas e a(s) entidade(s) onde pretende exercê-las;
- e)** A necessidade de formação e desenvolvimento contínuo, bem como a necessidade de uma margem de tempo para circunstâncias inesperadas.

4.7 O requisito da disponibilidade será igualmente avaliado em termos coletivos, tendo em conta a composição dos Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade.