

Política de Seleção e Avaliação da Adequação dos Titulares de Funções Essenciais do Grupo Banco CTT

novembro de 2023

Versão 1.0



	Responsável	Data
Elaborado por:	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral (SJU/SG)	10/11/2023
Verificado por:	Direção de Compliance (CMP) Direção de Risco (RSC) Direção de Recursos Humanos (RH) 321 Crédito	20/11/2023
Apreciado por:	Comissão Executiva	21/11/2023
Apreciado por:	Comissão de Auditoria (CAUD)	24/11/2023
Aprovado a final por:	Conselho de Administração (CA)	27/11/2023

Controlo de versões

Versão	Data	Editor	Aprovador	Data entrada em vigor	Observações
1.0	27/11/2023	Direção de Serviços Jurídicos e Secretaria Geral	CA	30/11/2023	Versão inicial

Referências relacionadas

Documento

Estatutos

Código de Conduta do Grupo Banco CTT

Regulamento do Conselho de Administração

Regulamento da Comissão de Auditoria

Política de Diversidade

Política de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses do Grupo Banco CTT

Política de Transações com Partes Relacionadas do Grupo Banco CTT

Manual de Processos de Seleção, Avaliação e Sucessão dos Titulares de Funções Essenciais

Índice

1. Introdução	4
1.1 OBJETIVOS E ÂMBITO	4
1.2 RESPONSABILIDADES.....	4
1.3 APROVAÇÃO, REVISÃO E ATUALIZAÇÃO	5
1.4 DIVULGAÇÃO	6
1.5 DEFINIÇÕES	6
2. Princípios e principais requisitos em matéria de seleção e avaliação da adequação	8
2.1. PRINCÍPIOS GERAIS.....	8
2.2. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO	8
2.3. INICIAÇÃO E FORMAÇÃO.....	9
2.4. PRINCÍPIOS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES.....	10
2.5. PROCESSO DE AVALIAÇÃO E REAVALIAÇÃO	10
2.6. MEDIDAS CORRETIVAS.....	10
2.7. DOCUMENTAÇÃO.....	11

1. Introdução

1.1 OBJETIVOS E ÂMBITO

A presente Política é elaborada nos termos da regulamentação aplicável, com o propósito de fixar os princípios orientadores do processo da seleção e avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais do Banco CTT e das suas Filiais sujeitas à supervisão do Banco de Portugal.

A presente Política estabelece, para efeitos de seleção e avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais, (i) a identificação dos responsáveis que intervêm neste processo, (ii) os princípios orientadores em matéria de adequação, (iii) os meios de formação profissional disponibilizados, (iv) os princípios a observar em matéria de prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses e (v) as medidas corretivas a adotar na identificação de alguma situação excecional.

A interpretação da presente Política deverá ser feita tendo em consideração a Regulamentação Aplicável, os Estatutos e os normativos internos de cada Sociedade.

Os princípios e requisitos previstos na presente Política são concretizados na norma “Manual de Processos”.

1.2 RESPONSABILIDADES

O **Órgão de Administração do Banco CTT** tem, no âmbito da presente Política, a responsabilidade de aprovar a presente Política e as suas revisões periódicas, garantindo o seu alinhamento com os objetivos, a cultura e os valores do Grupo, bem como com a Regulamentação Aplicável.

O **Órgão de Fiscalização do Banco CTT** tem, no âmbito da presente Política, a responsabilidade de apreciar previamente a Política e quaisquer revisões à mesma;

O **Órgão com funções de administração executiva do Banco CTT** tem, no âmbito da presente Política, a responsabilidade de apresentar propostas de revisão periódica da presente Política à apreciação do Órgão de Fiscalização e à aprovação do Órgão de Administração do Banco CTT.

A **Direção de Serviços Jurídicos / Secretaria Geral do Banco** tem, no âmbito da presente Política, a responsabilidade acionar e apresentar propostas de revisão e proceder à revisão da presente Política e do Manual de Processos, pelo menos uma vez em cada período de dois anos, garantindo o seu alinhamento com os objetivos, a cultura e os valores do Grupo, bem como com a Regulamentação Aplicável.

O **Órgão de Administração** de cada sociedade do Grupo tem, no âmbito da presente Política, as seguintes responsabilidades:

- Aprovar/adotar a presente Política e as suas revisões, assegurando que a mesma é objeto de revisões periódicas e que é divulgada internamente a todos os colaboradores e no sítio da internet da Instituição;

- Identificar, selecionar e designar os titulares de funções essenciais, aprovando os Relatórios de Avaliação Inicial e de Reavaliação dos candidatos e/ou titulares de funções essenciais, com as informações e documentação exigidas pela presente Política e pela Regulamentação Aplicável;

O **Órgão de Fiscalização** de cada sociedade do Grupo tem as seguintes responsabilidades no âmbito da Política:

- Apreciar previamente a Política e quaisquer revisões à mesma;
- Emitir parecer prévio vinculativo relativamente à designação dos candidatos a titulares de funções essenciais selecionados pelo Órgão de Administração, apreciando os correspondentes Relatórios de Avaliação Inicial e de Reavaliação, com as informações e documentação exigidas pela presente Política e pela Regulamentação Aplicável;

A **Direção de Recursos Humanos** de cada sociedade do Grupo (quando existente) tem as seguintes responsabilidades no âmbito da Política:

- Prestar apoio aos Órgãos de Administração e de Fiscalização no exercício das suas competências, participando nas reuniões daqueles Órgãos para as quais venha a ser convocada;
- Elaborar e propor o relatório e o plano anual de formação dos titulares de funções essenciais.

A **Direção de Serviços Jurídicos / Secretaria Geral** de cada sociedade do Grupo (quando existente) tem as seguintes responsabilidades no âmbito da Política:

- Prestar apoio aos Órgãos de Administração e de Fiscalização no exercício das suas competências no âmbito da presente Política;
- Prestar apoio aos Órgãos de Administração e de Fiscalização no processo de avaliação da adequação dos candidatos a titulares de funções essenciais e no processo de reavaliação da adequação dos titulares de funções essenciais;
- Esclarecer quaisquer dúvidas ou questões relacionadas com a presente Política.

1.3 APROVAÇÃO, REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

Compete ao Órgão de Administração do Banco e de cada Filial aprovar a presente Política e as suas alterações, sob proposta do Órgão com funções de administração executiva e após parecer prévio favorável do Órgão de Fiscalização, nos termos da Regulamentação Aplicável.

As Filiais deverão adotar formalmente a presente Política, bem como implementar os mecanismos de seleção e avaliação dos titulares de funções essenciais nela definidos, sem prejuízo de os respetivos mecanismos deverem ser proporcionais à dimensão, natureza e complexidade da sua atividade ou para cumprir com os requisitos regulamentares e/ou as recomendações das entidades supervisoras que lhes sejam aplicáveis.

A presente Política deve ser revista pelo menos uma vez em cada período de dois anos, por iniciativa da Direção de Serviços Jurídicos / Secretaria Geral do Banco CTT, por forma a garantir que se

mantém atual e apropriada ao cumprimento do seu propósito e que se encontra adequada ao contexto interno e externo do Banco e suas Filiais.

Quaisquer dúvidas ou questões relacionadas com a presente Política deverão ser colocadas à Direção de Serviços Jurídicos / Secretaria Geral do Banco CTT, preferencialmente através do e-mail: sg.apoio.corporativo@bancocct.pt.

1.4 DIVULGAÇÃO

A presente Política é integralmente comunicada e disponibilizada em permanência a todos os Colaboradores do Banco e de cada uma das Filiais através da *intranet* e do sítio da internet de cada uma das Sociedades.

1.5 DEFINIÇÕES

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

Banco CTT ou **Banco**: Banco CTT, S.A.;

Dossier Individual: Modelo *standard* com informação a submeter pelo candidato, para efeitos da avaliação e/ou reavaliação individual dos titulares de funções essenciais, tendo em conta a Regulamentação Aplicável;

Grupo Banco CTT: O Banco CTT e todas as pessoas coletivas relativamente às quais o Banco CTT (Empresa-Mãe) se encontre numa relação de controlo ou sobre as quais o Banco de Portugal considere que o Banco exerce uma influência dominante (Filial), considerando-se ainda que a Filial de uma Filial é igualmente Filial do Banco;

Manual de Processos: Manual de Processos de Seleção e Avaliação dos Titulares de Funções Essenciais;

Órgão de Administração: O Conselho de Administração, compreendendo a Comissão Executiva e a Comissão de Remunerações, no caso do Banco CTT, e o Órgão de Administração de cada Filial consoante definido nos respetivos Estatutos e normativos internos;

Órgão de Fiscalização: A Comissão de Auditoria, no caso do Banco CTT, e o Órgão de Fiscalização de cada uma das suas Filiais consoante definido nos respetivos Estatutos e normativos internos;

Política: A presente política de seleção e avaliação dos titulares de funções essenciais do Banco CTT e das suas Filiais;

Política de Conflitos de Interesses: Política de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses do Grupo Banco CTT;

Política de Diversidade: Política de Diversidade do Grupo Banco CTT;

Regulamentação Aplicável: As disposições do Código das Sociedades Comerciais, do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”) e demais disposições legais e regulamentação do Banco de Portugal (em particular o Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020) na medida aplicável ao Banco CTT e a cada Filial, bem como as Orientações Europeias EBA/GL/2021/05 e EBA/GL/2021/06 (“Orientações Europeias”) na medida aplicável ao Banco CTT e a cada Filial no contexto e em complemento das disposições legais e regulamentares referidas;

Relatório de Avaliação Inicial: O relatório de avaliação da adequação aprovado pelo Órgão de Administração, do qual consta o resultado da avaliação da adequação de um candidato a titular de função essencial;

Relatório de Reavaliação: O relatório elaborado pelo Órgão de Administração, do qual consta o resultado da reavaliação da adequação de um titular de função essencial;

Sociedade ou Instituição: O Banco CTT e/ou as suas Filiais sujeitas à presente Política;

Titular de função essencial: Os primeiros responsáveis pelas funções de controlo interno, o responsável pelo cumprimento normativo em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo 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 Filiais com estatuto de instituições de crédito (e que não sejam membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização).

2. Princípios e principais requisitos em matéria de seleção e avaliação da adequação

2.1. PRINCÍPIOS GERAIS

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, estabelecido no n.º 5 do artigo 30.º do RGICSF e nas Orientações Europeias, e define os princípios a observar pela Sociedade na avaliação da adequação individual dos titulares de funções essenciais para o exercício das respetivas funções concretas ou cargo específico, em conformidade com o exigido na regulamentação aplicável.

2.2. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO

Ao avaliar a adequação dos titulares de funções essenciais, a Sociedade verifica se o próprio titular de função essencial, preenche os seguintes requisitos: (i) qualificação e experiência profissional necessárias ao exercício da função, (ii) disponibilidade suficiente para cumprir as respetivas funções, (iii) contribuição para a promoção de valores no âmbito da diversidade no seio da Instituição, conforme previsto na Política de Diversidade e (iv) independência para o exercício do cargo, nos termos da Regulamentação Aplicável, nos seguintes termos:

Idoneidade

Na avaliação da idoneidade é considerado o modo como os candidatos/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.

A apreciação da idoneidade é efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base, tanto quanto possível, informação completa sobre funções passadas.

Qualificação e Experiência Profissional

A avaliação da qualificação profissional da pessoa em causa tem em consideração (i) a qualificação profissional e habilitações académicas, cursos ou formação especializados e respetiva entidade formadora, no mínimo nos últimos 10 anos (consoante aplicável) e (ii) a experiência profissional adquirida, no mínimo nos últimos 10 anos (consoante aplicável), em cargos anteriores ou atuais no setor bancário, financeiro ou fora deste.

A avaliação não se limita ao grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa Instituição de Crédito ou noutra sociedade. 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, e (ii) consiga compreender o funcionamento e a atividade da Instituição (incluindo os riscos, os mecanismos de governação e as respetivas funções a desempenhar) e avaliar os riscos a que a mesma se encontra exposta.

Independência

O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição 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 enquanto titular de função essencial.

Na avaliação da independência dos titulares de funções essenciais, é importante ter presente a noção de “independência de espírito”, que se traduz num padrão de conduta que determina que os titulares de funções essenciais, no exercício das suas funções, devem ter a coragem, convicção e força para questionar os membros do Órgão de Administração e para avaliar eficazmente e contestar as decisões tomadas no seio da Instituição, isentos de eventuais conflitos de interesse suscetíveis de criar obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objetiva.

Disponibilidade

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.

2.3. INICIAÇÃO E FORMAÇÃO

O Banco CTT e as suas Filiais assegurarão e incentivarão a formação dos titulares de funções essenciais, tendo presente o exigido na Regulamentação Aplicável, através (i) do desenvolvimento de um programa de integração institucional dos candidatos designados *ex novo* para os respetivos cargos que lhes permita conhecer e compreender a atividade concreta da instituição em causa, os riscos a que está exposta, bem como as responsabilidades inerentes às respetivas funções e (ii) da divulgação de um plano anual de formação e da atualização de competências e incremento da formação base, que é disponibilizado periodicamente aos interessados, incluindo conteúdos de

formação geral e conteúdos especializados, tendo em vista o reforço das competências técnicas e comportamentais de cada titular de função essencial da Instituição.

2.4. PRINCÍPIOS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES

A Instituição adota mecanismos de prevenção de conflitos de interesses com vista a garantir que os titulares de funções essenciais desempenham as respetivas funções de forma objetiva, isenta, transparente e imparcial, sem influência de eventuais interesses privados ou pessoais.

Sempre que um titular de função essencial for chamado a participar em processo ou decisão em que se verifique um conflito de interesses, essa situação é reportada e avaliada nos termos da Política de Conflitos de Interesses e do Código de Conduta do Grupo Banco CTT.

2.5. PROCESSO DE AVALIAÇÃO E REAVALIAÇÃO

A avaliação da adequação individual de cada um dos candidatos a titulares de funções essenciais é assegurada pelo Órgão de Administração, sob proposta do Órgão com funções de administração executiva (se existente), antes da respetiva nomeação e início de funções, de modo a que os Relatórios de Avaliação Inicial sejam colocados à disposição do Órgão de Fiscalização para emissão do correspondente parecer prévio vinculativo, seguindo-se a deliberação final sobre a nomeação dos titulares de funções essenciais pelo Órgão de Administração. Em caso de substituição ou destituição dos atuais titulares de funções essenciais, a deliberação do Órgão de Administração é devidamente fundamentada, precedida de parecer prévio vinculativo do Órgão de Fiscalização e imediatamente comunicada ao Banco de Portugal.

A adequação dos titulares de funções essenciais é reavaliada no decurso das respetivas funções 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.

As conclusões das reavaliações devem constar de relatório aprovado pelo Órgão de Administração.

2.6. MEDIDAS CORRETIVAS

Sempre que o Órgão de Administração concluir que um candidato não reúne os requisitos de adequação para o exercício do cargo de titular de função essencial, o mesmo não será nomeado para o cargo.

Sempre que o Órgão de Administração concluir que um titular de função essencial deixou de reunir os requisitos de adequação para o exercício do respetivo cargo, são adotadas, sempre que possível,

medidas com vista à sanção das situações que conduziram à conclusão de falta de adequação para o exercício do cargo, as quais podem incluir, entre outras:

- a)** Substituição do titular de função essencial;
- b)** Suspensão de funções do titular de função essencial;
- c)** Formação individual, por forma a garantir que a qualificação profissional do titular de função essencial seja adequada.

Caso as medidas supra descritas se revelem insuficientes, a Instituição adotará as medidas que entenda necessárias, sem prejuízo das medidas impostas pelo Banco de Portugal, nos termos do número 4 do artigo 32.º do RGICSF, aplicável *ex vi* do número 3 do artigo 33.º-A do mesmo diploma. Caso o Banco de Portugal determine a adoção de alguma das medidas previstas nesse preceito, o Órgão de Administração assegura e monitoriza a implementação dessas medidas.

2.7. DOCUMENTAÇÃO

Todo o processo de avaliação da adequação dos candidatos a titulares de funções essenciais, incluindo os relatórios preparados, documentação de suporte e evidências das tomadas de decisão pelos órgãos competentes deve ser adequadamente documentado, sendo mantidas cópias do mesmo no arquivo digital de cada Sociedade.