

**POLÍTICA INTERNA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO
DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS
DA CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DO ALTO DOURO, CRL**

1. Introdução

1.1. Ao abrigo e nos termos do n.º 2 do artigo 30.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF), aplicável por força do disposto n.º 3 do artigo 33.º-A do mesmo diploma, o presente documento visa definir a Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Titulares de Funções Essenciais da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Alto Douro, CRL (doravante CCAM), a qual foi elaborada de acordo com o definido na legislação e regulamentação aplicáveis, designadamente:

- a) O Regime Jurídico do Crédito Agrícola Mútuo e das Cooperativas de Crédito Agrícola (RJCAM), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/91, de 11 de Janeiro;
- b) O Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de Dezembro e alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de Outubro;
- c) O Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008;
- d) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) GL44, de 27 de Setembro de 2011, sobre a governação interna das instituições, e EBA/GL/2012/06, de 22 de Novembro de 2012, sobre a avaliação da aptidão dos membros do órgão de administração e fiscalização e de quem desempenha funções essenciais.

1.2. A presente Política foi definida em articulação com a Caixa Central – Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, CRL (Caixa Central), tendo presente as competências e responsabilidades atribuídas ao Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo (SICAM), bem como as recomendações do Banco de Portugal sobre a matéria, constantes da carta dirigida à Caixa Central, com a referência nº 688/15/DSPDR, datada de 03/03/2015 e cuja cópia se encontra em anexo.

1.3. Para efeitos do princípio da proporcionalidade, referido no n.º 5 do artigo 30.º, aplicável por remissão do n.º 3 do artigo 33.º A, ambos do RGICSF, e do Ponto 7.2 das Orientações EBA/GLS/2012/06, a presente Política toma em consideração as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar pelos titulares das funções essenciais, bem como a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade da CCAM, tendo presente os seguintes elementos reportados a 31 de Dezembro de 2014:

- a) A CCAM do Alto Douro é uma cooperativa de âmbito local, com 12.676 associados, cuja atividade é desenvolvida nos municípios de Alijó, Murça, Bragança, Macedo de Cavaleiros, Mirandela, Vinhais, Valpaços, Sabrosa.
- b) A CCAM está localizada numa área geográfica do interior, numa zona predominantemente rural, com uma densidade populacional nos concelhos da área de ação situada entre 13 e 40,6 indivíduos por km², com referência aos censos 2011.
- c) Na sua área de ação, a CCAM tem uma quota de mercado de 23,5% no crédito e de 18,1 nos depósitos.
- d) A CCAM tem 19 agências, 94 trabalhadores e 54.753 clientes.
- e) A CCAM tem um capital social mínimo de 20.000.000 Euros e realizado (variável) de 35.146.765 Euros;
- f) A CCAM detém ativos que ascendem a 414,9 milhões de Euros, dos quais 26,3% se encontram aplicados em disponibilidade e aplicações na Caixa Central;

- g) A CCAM detém fundos reembolsáveis recebidos do público no montante de 354,4 milhões de Euros, que representam 85,4% do seu ativo total.

2. Princípios Gerais

- 2.1. Através da presente Política, a CCAM reconhece o papel determinante dos titulares de funções essenciais para a geração de valor para a cooperativa, os seus associados, clientes e demais contrapartes, bem como dos seus colaboradores. Em particular, a presente política procura valorizar, em complemento aos requisitos estabelecidos na lei, no processo de seleção de candidatos para o exercício de funções essenciais, a demonstração de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos às instituições financeiras.
- 2.2. Neste quadro, a presente Política tem presente a importância do processo de seleção dos titulares das funções de controlo para assegurar um funcionamento adequado do sistema de controlo interno, tal como definido no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, tendo em vista garantir que a atividade é desenvolvida de forma eficiente e rentável, a existência de informação financeira e de gestão, completa, pertinente, fiável e tempestiva e assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares aplicáveis. Para o efeito e sem prejuízo dos demais requisitos, são especialmente valoradas as características dos candidatos que contribuem para o exercício independente da função, designadamente a sua capacidade de exercerem de um juízo crítico ponderado e construtivo.
- 2.3. A presente política de avaliação dos titulares de funções essenciais é definida e executada atentos os princípios da isenção, objetividade e uniformidade.
- 2.4. Para assegurar o respeito pelos princípios referidos no ponto anterior, a CCAM segue o modelo de avaliação único (Modelo de Avaliação) preparado e aprovado pela Caixa Central, para efeitos da avaliação individual dos titulares de funções essenciais.

3. Identificação dos Titulares de Funções Essenciais

- 3.1. Para efeitos da presente política, consideram-se titulares de funções essenciais na CCAM o(s) responsável(eis) pelas funções de *Compliance*, Auditoria Interna e de Controlo e Gestão de Riscos, porque só estes exercem funções que lhes podem conferir influência suscetível de ser considerada significativa na gestão da CCAM.

4. Responsáveis pela Avaliação da Adequação

- 4.1. Incumbe ao órgão de administração da CCAM verificar que os titulares de funções essenciais possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício dos respetivos cargos, designadamente em termos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade, podendo, nos termos da carta do Banco de Portugal com a referência nº 688/15/DSPDR, datada de 03/03/2015, a Caixa Central designar representante seu que, juntamente com os membros do órgão de administração da CCAM, integre o conjunto de pessoas encarregue de efetuar a avaliação da adequação.
- 4.2. A verificação a que refere o Ponto 4.1. é suportada em relatório, a ser elaborado pelo órgão de administração da CCAM ou pelo conjunto de pessoas a que se refere o último período do aludido Ponto 4.1.

4.3. O órgão de administração ou o conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1., no âmbito destas funções de avaliação e tendo presente o disposto nos Pontos 1.2. e 2.4, é responsável por:

- a) Elaborar e manter atualizada uma descrição das funções e qualificações para os cargos de titulares de funções essenciais e avaliar o tempo a dedicar ao exercício de cada função se for admissível o seu exercício em regime de não exclusividade;
- b) Elaborar um modelo padronizado para a elaboração dos relatórios sobre a adequação dos titulares de funções essenciais.

4.4. A composição do conjunto de pessoas a que alude a parte final do ponto 4.1. será, se constituído, notificada aos titulares das funções essenciais da CCAM.

5. Política de seleção

5.1. Na avaliação e seleção dos candidatos, é verificado em especial o cumprimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade previstos na lei e descritos no Anexo II e que integra a presente Política.

5.2. Em complemento aos requisitos referidos no número anterior, é particularmente valorizada no processo de avaliação a demonstração pelo candidato de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos às instituições financeiras (designadamente de diligência, neutralidade, lealdade, discrição e respeito consciencioso dos interesses confiados ao titular da função essencial), a sua cultura de risco, bem como a sua capacidade para exercer um juízo crítico ponderado e construtivo e não influenciado por terceiros.

5.3. A análise por parte do órgão de administração ou do conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1 segue a metodologia do Modelo de Avaliação referida no ponto 2.4, incluindo as diligências que se vierem a justificar no quadro dessa metodologia (e.g. reuniões presenciais com candidatos, pedido de esclarecimentos suplementares).

5.4. No final do processo de avaliação, o órgão de administração ou o conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1. preparará um Relatório de Avaliação individual relativamente a cada candidato, o qual pode ser objeto de análise pelo Banco de Portugal sempre que este o solicite ao abrigo do artigo 33.º-A do RGICSF.

6. Procedimentos de Avaliação Inicial

6.1. A avaliação dos titulares de funções essenciais é realizada em momento prévio à sua designação ou contratação.

6.2. Previamente à sua contratação ou designação, as pessoas que se candidatem ao processo de seleção para o desempenho de um cargo que implique o exercício de funções essenciais devem apresentar ao órgão de administração da CCAM a seguinte informação:

- a) Declaração Escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da adequação do candidato, elaborada nos termos do modelo que constitui o Anexo I e que integra a presente;
- b) Curriculum Vitae completo e atualizado, acompanhado dos certificados que comprovem as habilitações indicadas.

- 6.3. Caso o órgão de administração ou o conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1 venham a concluir no Relatório de Avaliação que o candidato a titular de funções essenciais não tem aptidão para as desempenhar, por não cumprir os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos, fica, expressa e automaticamente vedada, a sua designação e/ou contratação para o exercício dessa função, salvo se tal falta de aptidão for sanável em prazo considerado razoável.
- 6.4. Caso o órgão de administração ou o conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1. venha a concluir no Relatório de Avaliação que o candidato a titular de funções essenciais não tem aptidão para as desempenhar, mas tal falta for sanável, convidará o candidato a supri-la, fixando-lhe um prazo para o efeito. Decorrido o referido prazo, sem que o candidato tenha suprido a falta de aptidão identificada, fica expressa e automaticamente vedada a sua designação e/ou contratação para o exercício da função.
- 6.5. O órgão de administração ou o conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1., com base no(s) relatório(s) de avaliação que produziu, seleciona o candidato com o perfil mais adequado para o exercício das funções essenciais em causa, fundamentando devidamente a sua escolha em ata.
- 6.6. Uma cópia do processo de seleção, incluindo todas as candidaturas apresentadas, os relatórios produzidos pelo órgão de administração ou pelo conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1.e a ata referida no Ponto anterior são remetidos, para conhecimento, à Direção Estratégica de Recursos Humanos da Caixa Central e ao órgão de fiscalização da CCAM. Os elementos relativos a cada candidato são arquivados no respetivo processo individual.
- 6.7. A avaliação prevista na presente política não substitui a avaliação de desempenho anual realizada na CCAM, prosseguindo a primeira exclusivamente os objetivos constante deste documento. De qualquer modo, os elementos relevantes do processo de avaliação anual de desempenho, que possam contribuir para um juízo de valor sobre o cumprimento dos requisitos de qualificação profissional, independência e disponibilidade, são facultados ao órgão de administração ou ao conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1..

7. Procedimentos de Reavaliação

- 7.1. A avaliação dos titulares de funções essenciais é igualmente realizada:
- a) Durante o exercício das respetivas funções, sempre que um ou mais factos supervenientes suscitarem a necessidade de uma reavaliação da sua adequação, por aqueles factos serem suscetíveis de determinar o não preenchimento de um dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos; e
 - b) Pelo menos uma vez durante o mandato dos órgãos sociais, independentemente da verificação dos factos previstos na alínea anterior.
- 7.2. Os titulares de funções essenciais ficam obrigados a notificar a CCAM, no prazo máximo de 2 dias, de qualquer mudança material na sua situação profissional ou pessoal suscetível de afetar o cumprimento dos requisitos exigidos para o exercício do cargo. Esta comunicação deverá ser dirigida ao presidente do órgão de administração, para a morada da sede da CCAM ou remetida por correio eletrónico para a respetiva caixa de correio institucional.
- 7.3. Sempre que cheguem ao conhecimento do órgão de administração um ou mais factos supervenientes que suscitem a necessidade de uma reavaliação da adequação de um titular

de funções essenciais, por serem factos, em abstrato, suscetíveis de determinar o não preenchimento de um dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos para acervar a capacidade dessa pessoa assegurar, em permanência, as funções para as quais foi designado ou contratado e que são suscetíveis de lhe conferir influência, que pode vir a ser considerada, em algum momento, significativa, na gestão sã e prudente da CCAM, o órgão de administração ou o conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1. procede a uma reavaliação da adequação desse titular de funções essenciais.

- 7.4. O pedido de reavaliação referido no ponto anterior pode partir da iniciativa de qualquer membro do órgão de administração ou do conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1. ou de qualquer membro do órgão de fiscalização.
- 7.5. O órgão de administração ou o conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1. solicita à pessoa em causa todos os elementos que tenha por convenientes e elabora um relatório que encerre a reavaliação efetuada, o qual será remetido, para conhecimento, à Direção Estratégica de Recursos Humanos da Caixa Central e ao órgão de fiscalização da CCAM. Sempre que o relatório seja elaborado pelo conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1. será o mesmo, igualmente, remetido para o órgão de administração da CCAM.
- 7.6. Caso o relatório de reavaliação venha a concluir que o titular de funções essenciais deixou de reunir um ou mais dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos, são adotadas pelo órgão de administração, sempre que possível, medidas com vista à sanção da falta de requisitos detetada e, em última análise, à cessação ou alteração do contrato de trabalho se os factos supervenientes o justificarem, sem prejuízo da legislação laboral e instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicáveis.

8. Prevenção Específica de Conflitos de Interesses

- 8.1. Os titulares de funções essenciais devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesses, considerando-se para este efeito, que, nomeadamente, existe conflito de interesses sempre que tenham interesses privados ou pessoais que possam influenciar o desempenho objetivo e imparcial e objetivo das respetivas funções. Por interesses privados ou pessoais de um titular de funções essenciais entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus ascendentes e/ou para os seus descendentes.
- 8.2. Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, sejam chamados a participar em processo de decisão de questão em cujo tratamento ou resultado tenham um interesse pessoal devem informar imediatamente o órgão de administração.
- 8.3. Em caso de dúvidas quanto à existência de conflitos de interesses ou incompatibilidades entre as funções desempenhadas na CCAM e outras atividades que desempenhem os titulares de funções essenciais devem solicitar parecer prévio ao órgão de administração ou ao conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1.
- 8.4. Sem prejuízo das normas legais e regulamentares aplicáveis, em particular do cumprimento do requisito de independência, a CCAM procurará assegurar que nenhum titular de funções essenciais seja chamado a exercê-las em quaisquer assuntos respeitantes a sociedades comerciais ou outras entidades nas quais desempenhe cargos ou detenha interesses económicos ou a pessoas singulares com as quais esteja especialmente relacionado.

9. Acumulação de Cargos

- 9.1. O exercício de funções essenciais apenas pode ser exercido por colaboradores que trabalhem na CCAM a tempo inteiro e em regime de exclusividade, salvo o disposto no Ponto 8.3. e se tais funções forem exercidas por colaboradores da Caixa Central.
- 9.2. Caso os titulares de funções essenciais acumulem tais funções com outros cargos na CCAM, o órgão de administração ou o conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1. verifica se a acumulação de funções é suscetível de prejudicar o exercício das funções essenciais tendo presente o disposto no Aviso do Banco de Portugal n.º 5/2008, nomeadamente por existirem riscos graves de conflitos de interesses ou por de tal facto resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

10. Diversidade de Géneros

- 10.1. Constitui objetivo da CCAM promover a diversidade de géneros no seio dos titulares de funções essenciais de modo a que tendencialmente e a médio prazo seja alcançado um equilíbrio na representação de géneros nas mesmas funções.
- 10.2. Para tanto, e sem prejuízo da legislação laboral e dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho aplicáveis, a CCAM adota, sempre que possível, as seguintes medidas:
- a) Assegura que nos processos de recrutamento para titulares de funções essenciais sejam considerados candidatos de ambos os géneros;
 - b) Sempre sem prejuízo da legislação e dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho aplicáveis, privilegia, em igualdade de circunstâncias, o recrutamento ou designação de pessoas pertencentes ao género sub-representado.

11. Formação Profissional

- 11.1. Considerando que o SICAM dispõe de um Centro de Formação, a CCAM divulgará junto dos titulares das funções essenciais o plano anual de formação que vier a ser apresentado pelo referido Centro para efeitos de atualização de competências e incremento de formação de base, incentivando através de informação interna à participação daqueles que demonstrem necessidades específicas em determinadas matérias.
- 11.2. A reavaliação dos titulares de funções essenciais, a realizar pelo órgão de administração ou pelo conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1., toma em devida consideração a frequência regular de ações de formação com relevo para o exercício do cargo, designadamente para efeitos de apreciação do cumprimento do requisito de qualificação profissional.

ANEXO I

DECLARAÇÃO

Eu [nome do candidato], candidato ao cargo de [...] da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de [...], CRL (CCAM), declaro, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 33.º-A e no n.º 5 do artigo 30.º-A do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, que reúno todos os requisitos de idoneidade, independência, qualificação profissional e disponibilidade necessários para assegurar, em permanência, o exercício das funções essenciais a que me candidato, com diligência, neutralidade, lealdade e discrição e respeito consciencioso dos interesses que me serão confiados e que são suscetíveis de me vir a conferir uma influência, que, em algum momento, pode vir a ser considerada significativa, na gestão sã e prudente da referida CCAM, tendo em vista, de modo particular, a salvaguarda do sistema financeiro e dos interesses dos respetivos clientes, depositantes, investidores e demais credores.

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

Mais declaro que autorizo a CCAM e a Direção Estratégica de Recursos Humanos da Caixa Central a realizar as diligências que considerem necessárias à cabal confirmação das informações prestadas, nomeadamente junto de quaisquer entidades competentes, em particular junto do Banco de Portugal, Autoridade de Supervisão de Seguros e de Fundos de Pensões e Comissão de Mercado de Valores Mobiliários.

_____ (local), _____ (data)

(assinatura)

Anexos:

xxxxxxxxx

xxxxxxxxx

xxxxxxxxx

ANEXO II

REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO EXIGIDOS

1. Idoneidade

- 1.1. Na avaliação da idoneidade, a Comissão de Avaliação tem em conta o modo como a pessoa gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspetos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.
- 1.2. São considerados para efeitos da verificação da idoneidade dos titulares das funções essenciais os seguintes elementos:
 - a) A informação prestada no Curriculum Vitae e na Declaração Escrita, a que se refere o Anexo I da presente política, do avaliado;
 - b) Entrevista a realizar com o avaliado;
 - c) As características mais salientes do comportamento do avaliado; e
 - d) O contexto em que as decisões do avaliado foram tomadas.
- 1.3. Sempre que o órgão de administração ou o conjunto de pessoas a que se refere o Ponto 4.1., não considere suficientes os elementos supra elencados para proceder à avaliação da idoneidade do avaliado, poderá proceder a averiguações e diligências complementares, conforme previsto na Modelo de Avaliação definido pela Caixa Central.
- 1.4. Na apreciação individual do candidato, a Comissão de Avaliação tem em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:
 - a) Indícios de que o avaliado não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com a própria CCAM, a Caixa Central ou com quaisquer autoridades de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras, nomeadamente desobedecendo às instruções e/ou normativos por estas emanados, incluindo os a que se refere o artigo 75.º do RJCAM;
 - b) A recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional, por autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, ou destituição do exercício de um cargo por entidade pública;
 - c) As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
 - d) A proibição, por autoridade judicial, autoridade de supervisão, ordem profissional ou organismo com funções análogas, de agir na qualidade de administrador ou gerente de uma sociedade civil ou comercial ou de nela desempenhar funções;
 - e) A inclusão de menções de incumprimento na central de responsabilidades de crédito ou em quaisquer outros registos de natureza análoga, por parte da autoridade competente para o efeito, bem como qualquer situação de mora e/ou incumprimento para com a CCAM ou outros membros do SICAM ou do Grupo Crédito Agrícola;
 - f) Os resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, por entidades geridas pelo avaliado ou em que este tenha sido titular de uma participação qualificada, tendo especialmente em conta quaisquer processos de recuperação, insolvência ou

- liquidação, e a forma como contribuiu para a situação que conduziu a tais processos, funções exercidas antes da atribuição do cargo com funções essenciais na CCAM;
- g) A insolvência pessoal, independentemente da sua qualificação;
 - h) O registo de ações cíveis, processos administrativos ou processos criminais, bem como quaisquer outras circunstâncias que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira do avaliado;
 - i) O histórico de aplicação de medidas de intervenção da Caixa Central a CCAM em que o avaliado desempenhasse cargo nos órgãos de administração ou de fiscalização, incluindo a eventual suspensão do interessado ao abrigo do artigo 77.º-A do RJCAM;
- 1.5. No seu juízo valorativo, a Comissão de Avaliação deve ter em consideração, à luz das finalidades preventivas subjacente ao cumprimento do requisito de idoneidade, além dos factos enunciados no ponto anterior, toda e qualquer circunstância cujo conhecimento lhe seja acessível e que, pela gravidade, frequência ou quaisquer outras características atendíveis, permitam formar um juízo de prognose sobre as garantias que a pessoa em causa oferece em relação a uma gestão sã e prudente da CCAM.
- 1.6. Para efeitos do referido no ponto anterior, a Comissão de Avaliação deve tomar em consideração as seguintes situações, consoante a sua gravidade:
- a) A insolvência, independentemente da sua qualificação, declarada em Portugal ou no estrangeiro, do avaliado ou de empresa por si dominada ou de que tenha sido administrador, diretor ou gerente, de direito ou de facto, ou membro do órgão de fiscalização;
 - b) A acusação, a pronúncia ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por crimes contra o património, crimes de falsificação e falsidade, crimes contra a realização da justiça, crimes cometidos no exercício de funções públicas, crimes fiscais, crimes especificamente relacionados com o exercício de atividades financeiras e seguradoras e com a utilização de meios de pagamento e, ainda, crimes previstos no Código das Sociedades Comerciais;
 - c) A acusação ou a condenação, em Portugal ou no estrangeiro, por infrações das normas que regem a atividade das instituições de crédito, das sociedades financeiras e das sociedades gestoras de fundos de pensões, bem como das normas que regem o mercado de valores mobiliários e a atividade seguradora ou resseguradora, incluindo a mediação de seguros ou resseguros;
 - d) Infrações de regras disciplinares, deontológicas ou de conduta profissional, no âmbito de atividades profissionais reguladas;
 - e) Factos que tenham determinado a destituição judicial ou a confirmação judicial de destituição por justa causa do avaliado enquanto membro dos órgãos de administração e fiscalização de qualquer sociedade comercial;
 - f) Factos praticados na qualidade de administrador, diretor ou gerente de qualquer sociedade comercial que tenham determinado a condenação por danos causados à sociedade, a sócios, a credores sociais ou a terceiros;
 - g) Qualquer outra circunstância que seja do conhecimento da Comissão de Avaliação e que, pela gravidade, frequência ou quaisquer outras características atendíveis, permita fundar um juízo de prognose sobre as garantias que o avaliado oferece em relação a uma gestão sã e prudente da instituição de crédito.
- 1.7. A condenação, ainda que definitiva, por factos ilícitos de natureza criminal, contraordenacional ou outra não tem como efeito necessário a perda de idoneidade para o exercício de funções como membro dos órgãos de administração e fiscalização, devendo a sua relevância ser ponderada, entre outros fatores, em função da natureza do ilícito cometido e da sua conexão com a atividade financeira, do seu carácter ocasional ou

reiterado e do nível de envolvimento pessoal do avaliado e, quando aplicável, do benefício obtido por este ou por pessoas com ele diretamente relacionadas e do prejuízo causado à CCAM, aos seus clientes, aos seus credores, ao SICAM ou ao sistema financeiro em geral e, ainda, da eventual violação de deveres relativos à supervisão do Banco de Portugal.

2. Qualificação Profissional

2.1. A Comissão de Avaliação verifica que o avaliado possui as competências e qualificações para o exercício do cargo, tendo em conta quer as habilitações académicas e os cursos de formação especializada como a experiência profissional adquirida em cargos anteriores, tendo presente:

- a) A função essencial específica que irá ser desempenhada e o correspondente nível de responsabilidade;
- b) O normativo legal e regulamentar aplicável à mesma função, quando exista;
- c) A descrição das tarefas inerentes à função no instrumento de regulamentação coletiva do trabalho a que a CCAM esteja vinculada;
- d) Os normativos internos da CCAM.

2.2. Na avaliação das habilitações académicas, a Comissão de Avaliação dá especial atenção à natureza e conteúdo dos cursos académicos ou dos cursos de formação especializados e à sua relação com serviços bancários e financeiros ou outros domínios pertinentes, assumindo, para este efeito, especial relevância os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira e dos métodos quantitativos.

2.3. A Comissão de Avaliação pondera adequadamente as habilitações académicas e a formação especializada do avaliado e a experiência prática adquirida em funções anteriores, exercidas na própria CCAM, noutras entidades do sector financeiro ou em quaisquer entidades de outros sectores. No último caso, a experiência apenas será relevada quando a natureza das funções que o avaliado tenha exercido e os conhecimentos e habilitações exigidos pelas mesmas sejam materialmente semelhantes à natureza das funções exercidas ou a exercer na CCAM e aos conhecimentos e habilitações por estas requeridos.

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

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

- a) As funções desempenhadas e o respetivo âmbito de competências, grau de autonomia e responsabilidades;
- b) A duração das funções desempenhadas;
- c) A natureza, dimensão e complexidade das atividades da empresa onde as funções tenham sido exercidas, incluindo a sua estrutura organizacional;
- d) As competências e os conhecimentos adquiridos e demonstrados pela conduta profissional do avaliado, designadamente no que se refere ao funcionamento e

atividade de uma instituição de crédito e a compreensão dos riscos a que a mesma está exposta;

- e) A experiência prática, consoante os casos, em todas, algumas ou alguma das seguintes áreas:
 - Mercados financeiros;
 - Regimes e requisitos legais e regulamentares;
 - Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito);
 - Avaliação da eficácia dos mecanismos de uma instituição de crédito, incluindo os que respeitem ao sistema de controlo interno;
 - Auditoria;

- f) O desempenho prestado nas funções exercidas.

3. Independência

- 3.1. Na avaliação da independência, serão apreciadas as relações de parentesco ou análogas, bem como as relações profissionais ou de natureza económica que o avaliado mantenha ou tenha mantido e sejam suscetíveis de causar influência indevida sobre o mesmo, nomeadamente e consoante os casos:
 - a) Se for titular de função de controlo, com os membros do órgão de administração ou com quaisquer outras pessoas ou entidades sobre cujas relações com a CCAM deva pronunciar-se ou debruçar-se no exercício das suas funções;
 - b) Se for titular de funções de natureza diferente, com quaisquer pessoas ou entidades cujos interesses possam entrar em conflito com os da CCAM em quaisquer assuntos compreendidos no âmbito das suas funções.

4. Disponibilidade

- 4.1. A Comissão de Avaliação verifica a capacidade do avaliado para dedicar tempo suficiente às funções que desempenha ou se propõe desempenhar, tendo presente designadamente o seguinte:
 - a) As exigências particulares do cargo;
 - b) A natureza do cargo; e
 - c) A natureza, escala e complexidade da atividade da CCAM.

- 4.1. Caso o titular de funções essenciais desempenhe outras funções na CCAM em regime de acumulação, deve ser garantido que o titular dispõe de disponibilidade suficiente para desempenhar competente e eficazmente as funções essenciais.

- 4.2. Se o titular de funções essenciais for colaborador da Caixa Central, a sua disponibilidade é aferida em função dos seus objetivos e das necessidades da CCAM.