

**POLÍTICA DE SUCESSÃO DOS MEMBROS DO ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE  
FISCALIZAÇÃO DA CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DE SOBRAL DE MONTE AGRAÇO,  
CRL**

**1. INTRODUÇÃO**

Nos termos dos números 6, 7 e 8 do Artigo 5.º do Aviso 3/2020 do Banco de Portugal, que regulamenta os sistemas de governo e controlo interno e define os padrões mínimos em que deve assentar a cultura organizacional das entidades sujeitas à supervisão do Banco de Portugal, devem as Instituições de Crédito dispor de uma Política de Sucessão, tendo em consideração as suas necessidades ao nível da composição e organização dos seus respectivos Órgãos de Administração e de Fiscalização.

A presente Política de Sucessão abrange os Membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da Caixa Agrícola de Crédito Agrícola Mútuo de Sobral de Monte Agraço, CRL (doravante Caixa Agrícola), sendo esta implementada com vista a garantir a estabilidade e continuidade efectiva da gestão da Caixa Agrícola, através de um processo adequado que garanta a identificação e avaliação simplificada, nos termos aplicáveis, dos eventuais candidatos a potenciais sucessores.

Neste âmbito, esta Caixa Agrícola define o enquadramento dos perfis para cada uma das funções correspondentes aos cargos em causa, tendo a faculdade de, caso assim seja deliberado pelo Conselho de Administração, identificar os potenciais sucessores.

A presente Política é, assim, elaborada tendo presente o enquadramento legal e regulamentar aplicável, nomeadamente:

- a) O Aviso nº 3/2020, de 15 de Julho de 2020;
- b) As Orientações da Autoridade Bancária Europeia n.º EBA/GL/2017/11, relativas a Governo Interno;
- c) A Carta Circular do Banco de Portugal – CC/2018/00000016, de 22 de Fevereiro, sobre as orientações EBA/GL/2017/11;
- d) O Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF);
- e) A Política Interna de Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização (PISAAMOAF), aprovada e em vigor na Caixa Agrícola;
- f) O Modelo Único de Avaliação do Grupo Crédito Agrícola;

## 2. OBJECTO DA POLÍTICA

A presente Política identifica os perfis de função detalhados, incluindo o papel organizacional do cargo, as principais responsabilidades e interações, bem como a formação académica, experiência profissional e competências de gestão ou aptidões específicas necessárias para o exercício do cargo na Caixa Agrícola.

Assim, especifica-se também o processo de suporte à selecção e avaliação de potenciais sucessores a Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Caixa Agrícola, de entre os seus Associados, bem como os intervenientes envolvidos, estabelecendo-se a sua periodicidade, em conformidade com o previsto na PISAAMOAF.

## 3. DEFINIÇÕES

Para efeitos da presente Política, as expressões *infra* têm os significados que a seguir se indicam:

- a) **Avaliação Simplificada:** processo de avaliação a ser realizado pela Caixa Agrícola com base na informação disponível e conhecida sobre cada um dos candidatos a potencial sucessor, com vista a procurar aferir se reúne os requisitos legais e internamente definidos para os cargos em causa;
- b) **Caixa Central:** Caixa Central – Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, CRL;
- c) **Candidatos a potenciais sucessores:** pessoas singulares, associadas da Caixa Agrícola, que são identificadas e avaliadas tendo em vista a sua eventual integração na lista de potenciais sucessores;
- d) **Colaboradores:** pessoas singulares que desempenhem funções no âmbito da actividade desenvolvida pela Caixa Agrícola, a título de trabalho por conta de outrem;
- e) **DAS:** Direcção de Acompanhamento e Supervisão da Caixa Central;
- f) **DCRH:** Direcção Central de Recursos Humanos da Caixa Central;
- g) **Lista de potenciais sucessores:** lista confidencial na qual estão identificados possíveis candidatos a membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- h) **Membro do Órgão de Administração:** a pessoa singular associada que integre o órgão de administração da Caixa Agrícola;
- i) **Membro do Órgão de Fiscalização:** a pessoa singular associada que integre o órgão de fiscalização da Caixa Agrícola;

- j) **Perfis:** descritivos de função inerentes ao exercício dos cargos de Membros do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização identificados e aprovados pela CCAM;
- k) **PISAAMOAF:** a Política Interna de Selecção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Caixa Agrícola;
- l) **Política:** a presente Política de Sucessão dos Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização da Caixa Agrícola;
- m) **Potenciais sucessores:** pessoas singulares, associadas da Caixa Agrícola, que podem vir a ser identificadas para integrar uma eventual lista de potenciais sucessores, desde que reúnam, em sede de avaliação simplificada, os requisitos mínimos considerados necessários para o exercício dos cargos de acordo com os perfis identificados;
- n) **SICAM:** o Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo.

#### 4. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Conforme estabelecido na PISAAMOAF, o Órgão de Administração é responsável por assegurar a gestão sã e prudente da Caixa Agrícola, com vista, em particular, a salvaguardar os fundos que lhe estão confiados e a garantir que os rácios de solvabilidade e liquidez são cumpridos em permanência.

Por sua vez, e atento o modelo de governação da Caixa Agrícola, o Órgão de Fiscalização deve vigiar pela observância das regras legais, regulamentares e estatutárias que regem a actividade da Caixa Agrícola.

Em concreto, deve fiscalizar as actividades 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 melhores práticas e as recomendações relevantes em matéria de governo interno.

Por tudo o exposto, e tendo em consideração a composição dos Órgãos de Administração e de Fiscalização eleitos e em funções em cada momento, a presente Política acautela que qualquer vacatura em qualquer um dos órgãos pode ser preenchida com a celeridade e eficácia necessárias, facilitando o posterior processo de avaliação de adequação prévia dos candidatos a Membros dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, contribuindo para uma maior estabilidade do governo e vida societária da Caixa Agrícola.

## **5. OS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO**

### **5.1. Conselho de Administração**

A composição do Conselho de Administração da Caixa Agrícola encontra-se estatutariamente definida, sendo que o mesmo é composto por um mínimo de três membros efectivos.

A gestão corrente da Caixa Agrícola é assegurada por, pelo menos, dois dos seus membros, os quais devem possuir experiência adequada ao exercício de funções executivas.

### **5.2. Conselho Fiscal**

A composição do Conselho Fiscal da Caixa Agrícola encontra-se estatutariamente definida, sendo que o mesmo é composto por três membros efectivos e, pelo menos, um membro suplente.

## **6. O PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO, SELECÇÃO E DE AVALIAÇÃO DE POTENCIAIS SUCESSORES**

### **6.1. Indicação dos perfis das funções dos membros do Conselho de Administração e de Fiscalização**

Os perfis funcionais dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da Caixa Agrícola encontram-se em anexo à presente Política (cfr. Anexo I).

### **6.2. Identificação dos candidatos a potenciais sucessores**

Para além da identificação dos perfis, a Caixa Agrícola, através do seu Conselho de Administração, e em articulação com o seu Conselho Fiscal, pode a todo o momento, se assim o entender, identificar, seleccionar e avaliar candidatos a potenciais sucessores para Membros dos Órgãos de Administração ou de Fiscalização da Caixa Agrícola, que, caso sejam adequados, são integrados na Lista de potenciais sucessores nessa qualidade.

Na constituição da Lista de potenciais sucessores, a Caixa Agrícola segue os processos de identificação, selecção e avaliação dos candidatos e de aprovação da lista previstos nos números seguintes da presente Política.

### **6.3. Processo de Identificação, Selecção e Avaliação dos Candidatos a Potenciais Sucessores ao Conselho de Administração**

O processo de identificação, selecção e avaliação dos candidatos a potenciais sucessores é da responsabilidade do Conselho de Administração.

#### **6.3.1. Princípios e requisitos de identificação, selecção e de avaliação**

No processo de identificação, selecção e avaliação dos candidatos a potenciais sucessores são tidos em consideração os seguintes princípios ou requisitos:

##### Quanto ao processo:

- Isenção – o processo decorre com base em critérios objectivos e sem influência indevida de terceiros, de forma a evitar quaisquer eventuais conflitos de interesses que possam surgir;
- Confidencialidade – o processo decorre de forma sigilosa, ficando o seu acesso reservado aos Membros do Órgão de Administração e, eventualmente, a quem este expressamente delegue a sua tramitação;
- Protecção de dados – é assegurada a protecção de quaisquer dados pessoais tratados no âmbito do processo nos termos previstos na legislação aplicável;

Quanto aos potenciais sucessores, e tendo em conta as definições previstas no RGICSF e na PISAAMOAF, entre outros, serão tidos em consideração, numa base de avaliação simplificada e tendo em consideração os elementos disponíveis e conhecidos, a sua propensão para o cumprimento dos seguintes requisitos de adequação:

- Idoneidade;
- Independência;
- Qualificação e experiência profissional;
- Disponibilidade;
- Diversidade.

#### **6.3.2. Identificação e Selecção de Potenciais Sucessores**

A identificação de potenciais sucessores pode ser interna ou externa, consoante os candidatos sejam ou não Colaboradores da Caixa Agrícola.

Na identificação interna, a Caixa Agrícola selecciona os potenciais candidatos, de entre os Colaboradores que, sendo Associados, preencham os requisitos necessários para poderem, eventualmente, vir a ser considerados como adequados, em consonância com os perfis identificados e com base nos requisitos de avaliação de adequação *supra* identificados.

Na identificação externa, a Caixa Agrícola selecciona, também de entre os Associados, pessoas singulares, sem vínculo laboral com a mesma, para serem avaliadas como candidatas a potenciais sucessores, com fundamento na informação pública disponível e tendo em consideração os requisitos de avaliação *supra* identificados.

#### **6.3.3. Calendarização da identificação, selecção e avaliação de potenciais sucessores**

A Caixa Agrícola poderá procurar identificar, seleccionar e avaliar quaisquer potenciais sucessores a todo tempo, no decurso de qualquer mandato.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a Caixa Agrícola procurará identificar, seleccionar e avaliar quaisquer potenciais sucessores cerca de um (1) ano antes do termo de qualquer mandato dos Órgãos de Administração e de Fiscalização, com vista a poder estar dotada de uma Lista de potenciais sucessores que possam suprir necessidades de composição ou de recomposição de qualquer um dos Órgãos de Administração e de Fiscalização.

Igualmente e após o início de qualquer novo mandato, o Conselho de Administração poderá, querendo, iniciar processo de identificação, selecção e avaliação de quaisquer potenciais sucessores que possam suprir qualquer necessidade de preenchimento de vacatura em qualquer um dos Órgãos de Administração ou de Fiscalização.

#### **6.3.4. Avaliação simplificada**

Nos casos em que a Caixa Agrícola identifica potenciais sucessores é realizada uma avaliação simplificada, individualizada, da respectiva adequação para o exercício dos cargos.

A Caixa Agrícola, em consonância com os perfis identificados no Anexo I e com informação disponível, procede à avaliação dos candidatos a potenciais sucessores com vista a procurar aferir se os mesmos reúnem os requisitos definidos, não sendo, todavia, necessário concretizar o cargo para o qual o potencial sucessor poderá ser indicado.

Para os efeitos previstos no parágrafo anterior e atenta a confidencialidade do processo, a Caixa Agrícola não contacta nem solicita aos visados quaisquer elementos ou informação, devendo basear a avaliação nos dados disponíveis.

- **Responsável pela avaliação simplificada**

Incumbe ao Órgão de Administração verificar se os potenciais sucessores se enquadram nos perfis identificados e se possuem os requisitos de adequação necessários para o eventual exercício do cargo mediante a informação que reuniu para o efeito, designadamente em termos de idoneidade, qualificação profissional, independência, disponibilidade e diversidade.

Para o efeito, o Órgão de Administração elabora um relatório de avaliação simplificada em relação a cada potencial sucessor.

- **Instrução do Processo de Avaliação**

A instrução do processo considera a informação que a Caixa Agrícola tenha disponível e logre obter sem efectuar contacto com os visados, tendo por objectivo a realização da avaliação simplificada, sendo princípios fundamentais da instrução deste processo os da Confidencialidade e da Protecção de Dados, não devendo, nem podendo, ser efectuados contactos com os visados ou com terceiros para a recolha de elementos de informação.

A título exemplificativo, o processo poderá ser instruído com a informação constante de todos ou de alguns dos seguintes suportes, se disponíveis e tendo em consideração que a Caixa Agrícola deverá recorrer exclusivamente aos suportes que estejam na sua disponibilidade, não podendo, nem devendo, contactar os visados:

- a) Perfil de *LinkedIn* ou de outra rede social profissional relevante;

- b) Notícias ou informações do conhecimento público;
- c) Índícios da adesão aos valores e princípios éticos da Instituição e do Grupo Crédito Agrícola;
- d) *Curriculum Vitae*;
- e) Certificado de Habilitações Literárias;
- f) Avaliação do desempenho dos últimos três anos (nos casos de identificação interna);
- g) Declaração que constitui o Anexo I da Política de Prevenção, Comunicação e Sanação de Conflitos de Interesses e de Transacções com Partes Relacionadas do Grupo Crédito Agrícola (no caso de identificação interna);
- h) Relatório de Avaliação de Adequação (nos casos de identificação interna e de Titular de Função Essencial da Caixa Agrícola).

O Órgão de Administração pode delegar numa Estrutura Orgânica da Instituição e/ou em um ou mais Colaboradores, determinados actos do processo de avaliação simplificada, designadamente os respectivos actos de instrução, bem como a elaboração dos relatórios de avaliação, de acordo com as suas orientações.

Esta delegação de competências limita-se aos actos operacionais tendentes à realização da avaliação simplificada, cabendo exclusivamente ao Órgão de Administração, sem possibilidade de delegação, proferir a decisão final sobre a mesma.

- **Conclusão do Processo**

Concluído o processo de avaliação simplificada os candidatos a potenciais sucessores considerados como adequados, poderão ser integrados na Lista de potenciais sucessores.

#### **6.4. Aprovação da Lista de potenciais sucessores**

##### **6.4.1. Pelo Conselho de Administração**

Após ter sido concluída a avaliação simplificada de cada um dos potenciais sucessores, o Conselho de Administração, tendo presente o parecer do Órgão de Fiscalização previsto no ponto seguinte, aprova a Lista de potenciais sucessores que tenham sido considerados adequados para o eventual exercício dos cargos.



#### **6.4.2. Pelo Conselho Fiscal**

Tendo em consideração a necessária articulação com o Conselho Fiscal nesta matéria, o Conselho de Administração, em momento anterior à aprovação da Lista de potenciais sucessores, solicita-lhe parecer prévio, instruindo esse pedido com a respectiva lista e com os relatórios de avaliação simplificada de cada um dos potenciais sucessores dela integrantes.

#### **6.4.3. Revisão e Actualização da Lista de potenciais sucessores**

A Lista de potenciais sucessores poderá ser revista e actualizada pela Caixa Agrícola:

- a) Quando venha ao seu conhecimento qualquer facto superveniente sobre qualquer um dos potenciais sucessores que possa determinar a sua remoção da Lista;
- b) Quando tome conhecimento de qualquer eventual, novo, potencial sucessor.

### **7. PROCESSO DE SUCESSÃO**

A Caixa Agrícola não fica vinculada a preencher as vacaturas nos Órgãos de Administração ou Fiscalização por recurso à Lista de Potenciais Sucessores, podendo efectuar outras identificações e selecções.

Caso opte por escolher qualquer potencial sucessor integrado na Lista, a quem, dirigindo o convite, o mesmo seja aceite, terá de, subsequentemente, ser dado cabal cumprimento ao disposto na PISAAMOAF e no Modelo Único de Avaliação do Grupo Crédito Agrícola, sendo obrigatoriamente efectuada a avaliação de adequação de cada um dos Candidatos a Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização.

No caso de vacatura de cargo no Órgão de Fiscalização, a Caixa Agrícola deve sempre chamar à efectividade o suplente, só podendo recorrer à Lista de potenciais Sucessores, quando haja mais do que uma vacatura ou o Suplente renuncie.

A Comissão de Avaliação da Caixa Agrícola solicitará ao Conselho de Administração, no âmbito de qualquer processo de avaliação de adequação prévia de Candidato *ex novo*, a indicação se o mesmo integra a Lista de potenciais sucessores e, em caso afirmativo, a sua avaliação simplificada, a qual terá de ser remetida à Comissão de Avaliação.

## **8. DISPOSIÇÕES FINAIS**

### **8.1. Aprovação da Política**

Após aprovação da Política de Sucessão, bem como qualquer alteração que a mesma possa vir a sofrer, é remetido à DCRH, para o e-mail [dcrh.cccam@creditoagricola.pt](mailto:dcrh.cccam@creditoagricola.pt), através de cópia digitalizada, no prazo de quinze dias, um exemplar actualizado.

Na eventualidade de a CCAM aprovar a correspondente lista de potenciais sucessores, é igualmente enviado para a DAS através do e-mail [das.cccam@creditoagricola.pt](mailto:das.cccam@creditoagricola.pt), cópia digitalizada da mesma.

### **8.2. Entrada em vigor**

A Política entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

### **8.3. Publicação da Política**

A Política é publicada na Ficha do Artigo 63º do Aviso do Banco de Portugal nº 3/2020, disponível no CAIS.

### **Anexo – Perfis de funções para o exercício dos cargos**