

**POLÍTICA INTERNA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO
DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS
DA CAIXA DE CRÉDITO AGRÍCOLA MÚTUO DA BEIRA BAIXA (SUL), 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 da Beira Baixa (Sul), 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 actividade da CCAM, tendo presente os seguintes elementos reportados a 31 de Dezembro de 2014:
- a) A CCAM da Beira Baixa (Sul), CRL é uma cooperativa de âmbito local, com 2.707 associados, cuja actividade é desenvolvida nos municípios de Idanha-a-Nova, Castelo Branco, Vila Velha de Rodão e Penamacor.
 - b) A CCAM está localizada numa área geográfica do interior, numa zona predominantemente rural, com uma densidade populacional baixa e onde predomina o sector de actividade agrícola.
 - c) Na sua área de acção, a CCAM tem uma quota de mercado de depósitos de 7,87% (referência a Novembro 2014).
 - d) A CCAM tem 7 agências, 34 trabalhadores e 16.888 clientes.
 - e) A CCAM tem um capital social mínimo de 4.000.000,00 Euros e realizado (variável) de 4.971.490,00 Euros;
 - f) A CCAM detém activos que ascendem a 122.273.688,58 Euros, dos quais 27% se encontram aplicados em disponibilidade e aplicações na Caixa Central;

g) A CCAM detém fundos reembolsáveis recebidos do público no montante de 102.298.660,98Euros, que representam 83,7% do seu activo 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 selecção 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 selecção 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 actividade 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, objectividade 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 os responsáveis pelas funções de *compliance*, auditoria interna, controlo e gestão de riscos e o adjunto da administração da CCAM, porque só estes exercem funções que lhes podem conferir influência susceptível 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 respectivos cargos, designadamente em termos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade, podendo, nos termos da carta do Banco de Portugal com a referência n.º 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 efectuar 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:
- Elaborar e manter actualizada 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;
 - 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 selecção

- 5.1. Na avaliação e selecção 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 objecto 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 selecção para o desempenho de um cargo que implique o exercício de funções essenciais devem apresentar ao órgão de administração da CCAM a seguinte informação:
- 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;
 - Curriculum Vitae completo e actualizado, acompanhado dos certificados que comprovem as habilitações nele 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, selecciona o candidato com o perfil mais adequado para o exercício das funções essenciais em causa, fundamentando devidamente a sua escolha em acta.
- 6.6. Uma cópia do processo de selecção, 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 acta referida no Ponto anterior são remetidos, para conhecimento, à Direcção Estratégica de Recursos Humanos da Caixa Central e ao órgão de fiscalização da CCAM. Os elementos relativos a cada candidato são arquivados no respectivo 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 objectivos 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 respectivas funções, sempre que um ou mais factos supervenientes suscitarem a necessidade de uma reavaliação da sua adequação, por aqueles factos serem susceptíveis 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 susceptível de afectar 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 electrónico para a respectiva 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 abstracto, susceptíveis 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 susceptíveis 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 efectuada, o qual será remetido, para conhecimento, à Direcção 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 adoptadas pelo órgão de administração, sempre que possível, medidas com vista à sanação da falta de requisitos detectada 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 colectiva do trabalho aplicáveis.

8. Prevenção Específica de Conflitos de Interesses

- 8.1. Os titulares de funções essenciais devem evitar qualquer situação susceptível 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 objectivo e imparcial e objectivo das respectivas 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 actividades 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..
- 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 susceptível 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 objectivo 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 colectiva do trabalho aplicáveis, a CCAM adopta, 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 colectiva do trabalho aplicáveis, 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 actualização 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 acções de formação com relevo para o exercício do cargo, designadamente para efeitos de apreciação do cumprimento do requisito de qualificação profissional.