

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



Título I

Introdução

1. O Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro, veio alterar o Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (a seguir designado de "RGICSF"), transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2013/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho e tornando imperativa:
 - a) A exigência de uma política interna de seleção e avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização (consagradas no artigo 30.º-A do RGICSF);
 - b) A exigência de que os resultados de qualquer avaliação ou reavaliação constem de um relatório, o qual, no caso da avaliação de pessoas para cargos eletivos, deve ser colocado à disposição da Assembleia Geral no âmbito das respetivas informações preparatórias e deve acompanhar o requerimento de autorização para o exercício de funções dos visados dirigidos ao Banco de Portugal ou, tratando-se de reavaliação, ser-lhe facultado logo que concluído (artigo 30.º-A, n.º 7 e 9 do RGICSF);
 - c) A necessidade de tal política cobrir também os titulares de funções essenciais (artigo 33.º-A do RGICSF), aplicando as normas acima elencadas com as devidas adaptações, sendo que, neste caso, o relatório resultante da avaliação deve ser facultado ao Banco de Portugal apenas se e quando solicitado (artigos 30.º-A, n.º 7 e 9 e 33.º-A, n.º 4 do RGICSF).
2. Neste contexto, o Banco de Portugal, através da Carta Circular n.º 2/2015/DSP, de 2015/03/02, veio reforçar a importância de as instituições cumprirem as referidas normas, esclarecendo o seguinte:
 - a) As Instituições que ainda não tenham aprovado uma política de seleção e avaliação dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais;
 - ou
 - b) Que verifiquem que as políticas internas que já tenham aprovado não se encontram em conformidade com os (novos) critérios de avaliação constantes dos artigos 30.º e ss. do RGICSF

Deverão fazê-lo na próxima Assembleia-Geral, antecipando-se, na maioria dos casos mencionados em a) que esta seja a assembleia anual para a aprovação de contas, a ocorrer, idealmente até ao dia 31.03.2015;

- c) O conteúdo da política em causa deverá (i) atender aos critérios de avaliação constantes da lei (artigos 30.º e ss. do RGISCF); (ii) promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício das funções, fixando objetivos para a representação de homens e mulheres e concebendo uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos (artigo 30.º, n.º 6 do RGISCF); (iii) conter, pelo menos, a identificação dos responsáveis na instituição de crédito pela avaliação da adequação em causa, os procedimentos de avaliação adotados, os requisitos de adequação exigidos, as regras sobre prevenção, comunicação e sanção de situações de conflitos de interesses e os meios de formação profissional disponibilizados (artigos 30.º-A, n.º 2 e 33.º, n.º 9 do RGISCF); e (iv) atender ao Ponto 7. das Orientações da EBA;
 - d) As políticas internas para avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais poderão constar de um só documento ou de documentos separados.
3. Assim, a 321 CRÉDITO emite e aprova a seguinte Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais.



Título II

Objeto, definições e âmbito de aplicação

Capítulo I - Objeto

1. A presente Política define os critérios e procedimentos a observar pela 321 CRÉDITO na seleção e avaliação da aptidão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, no exercício das suas funções, tanto de gestão como de fiscalização, e de quem desempenha funções essenciais, e não contende com a regulamentação que o Banco de Portugal venha a emitir nesta matéria, devendo apenas ser atualizada ou revista posteriormente à luz das novas regras, se e na medida do necessário.
2. A presente Política inclui ainda medidas aplicáveis no caso de esses interessados não serem adequados para os cargos em questão.

Capítulo II - Definições

1. Para efeitos da presente Política entende-se por:

- a) «Órgão de administração»: o Conselho de Administração, a quem compete o poder de decisão em última instância e a definição da estratégia, objetivos e orientação geral da 321 CRÉDITO;
- b) «Órgão de administração no exercício da sua função de fiscalização»: o Conselho de Administração quando atua no âmbito da sua função de superintendência e monitorização da tomada de decisões em matéria de gestão;
- c) «Órgão de fiscalização»: o Conselho Fiscal, a quem compete o exercício da sua função de fiscalização prevista na regulamentação aplicável e nos estatutos da 321 CRÉDITO;
- d) «Membro»: um membro do Conselho de Administração ou Conselho Fiscal proposto ou nomeado, consoante aplicável;
- e) «Titular de funções essenciais»: colaboradores que, não pertencendo aos órgãos de administração ou fiscalização, exerçam funções que lhes confirmam influência significativa na gestão da instituição de crédito. Podem incluir-se entre quem desempenha funções essenciais os responsáveis pelas funções de compliance, auditoria interna, controlo e gestão de riscos, bem como outras funções que como tal venham a ser consideradas pela 321 CRÉDITO ou definidas através de regulamentação pelo Banco de Portugal.
- f) «Comissão de Seleção»: a comissão a que se refere o Título IV 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, a qual será composta por três a cinco dos membros, designados pela Assembleia Geral para um mandato correspondente ao dos membros do órgão de administração da 321 Crédito (salvo indicação em contrário da Assembleia Geral).

Capítulo III - Âmbito e nível de aplicação

1. O presente regulamento aplica-se ao procedimento e elenca os critérios de seleção e avaliação da aptidão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais e são aplicados de forma proporcional, tendo em conta a natureza, a dimensão e a complexidade da 321 CRÉDITO e a relação particular dos membros do órgão de administração e fiscalização ou do titular de funções essenciais com a 321 CRÉDITO.
2. A 321 CRÉDITO avalia a aptidão dos membros do órgão de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais nas seguintes situações:
 - a) No pedido de autorização como instituição de crédito;
 - b) Na notificação às autoridades competentes sobre novos membros do órgão de administração e fiscalização e titular de funções essenciais;
 - c) sempre que pertinente.



Título III

Avaliação da Aptidão

Capítulo I – Responsabilidade

1. A avaliação da aptidão inicial e subsequente dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais é da Comissão de Seleção a que se refere o Título IV.
2. A Assembleia Geral, o Conselho de Administração, a Comissão Executiva, a Comissão de Seleção e a Direção de Recursos Humanos contribuem ativamente para a divulgação das políticas internas adequadas em matéria de avaliação da aptidão dos membros do órgão de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais pelos seus funcionários e pelos seus acionistas.

Capítulo II - Critérios de Avaliação

Secção I

Critérios Gerais de Avaliação

1. A adequação, para o exercício das respetivas funções, dos membros dos órgãos de administração e fiscalização consiste na capacidade de assegurarem, em permanência, garantias de gestão sã e prudente, tendo em vista, de modo particular, a salvaguarda da 321 CRÉDITO como instituição financeira de crédito, da atividade da 321 CRÉDITO, dos interesses do mercado em que a 321 CRÉDITO se insere, dos respetivos clientes, investidores e demais credores.
2. Perante uma questão que suscite dúvidas quanto à experiência ou idoneidade de um membro do órgão de administração e fiscalização ou ainda de quem desempenha funções essenciais, avalia-se em que medida esse facto põe ou pode pôr em causa a aptidão do indivíduo em questão, sendo tidas em conta todas as questões pertinentes e disponíveis para essa avaliação, independentemente de quando e onde tiveram lugar.
3. No caso de órgãos colegiais, a avaliação individual de cada membro deve ser acompanhada de uma apreciação coletiva do órgão, tendo em vista verificar se o próprio órgão, considerando a sua composição, reúne qualificação profissional e disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação.
4. A existência de fragilidades na composição geral do órgão de administração e fiscalização não deve pôr em causa a aptidão de um membro em particular.

5. A avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização obedece ao princípio da proporcionalidade, considerando, entre outros fatores, a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade da 321 CRÉDITO e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

Secção II

Critérios Específicos de Avaliação

A - Critério de Qualificação e Experiência Profissional

1. A avaliação de um membro tem em conta tanto a competência, os conhecimentos e a experiência teóricos obtidos através de cursos académicos e de formação, como a competência, os conhecimentos e experiência prática adquirida em cargos anteriores, demonstrados pela conduta profissional do membro.
2. No que se refere à avaliação da experiência teórica de um membro, é dada especial atenção ao nível e perfil de cursos académicos e à sua relação com serviços bancários e financeiros ou outros domínios pertinentes. De um modo geral, pode considerar-se que os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira e dos métodos quantitativos estão relacionados com os serviços financeiros.
3. A avaliação considera, além do grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa instituição de crédito ou outra empresa, a experiência prática dos membros, uma vez que os conhecimentos adquiridos em cargos anteriores dependem da natureza, dimensão e complexidade das atividades da empresa em causa, bem como da função exercida no seu âmbito.
4. Na avaliação da experiência de um membro do órgão de administração e fiscalização, merece especial atenção a experiência teórica e prática em matéria de:
 - a) Mercados financeiros;
 - b) Regimes e requisitos regulamentares;
 - c) Planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição de crédito e da sua realização;
 - d) Gestão dos riscos;
 - e) Avaliação da eficácia dos mecanismos de uma instituição de crédito, criação de uma governação, fiscalização e controlos eficazes; e
 - f) Interpretação da informação financeira de uma instituição de crédito, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas.
5. A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção:

- a) O tempo de serviço;
 - b) A natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
 - c) O âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;
 - d) Os conhecimentos técnicos adquiridos no exercício do cargo sobre a atividade de uma instituição de crédito e a compreensão dos riscos a que as instituições de crédito estão expostas;
 - e) O número de subordinados.
6. Um membro do órgão de administração e fiscalização, no exercício da sua função de fiscalização, possui experiência suficiente que lhe permita contestar de forma construtiva as decisões e fiscalizar eficazmente a função de gestão. A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, administrativos ou outros e através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas. Os membros do órgão de administração e fiscalização, no exercício da sua função de fiscalização, são capazes de demonstrar que possuem, ou poderão vir a possuir, os conhecimentos técnicos necessários para que possam compreender suficientemente bem a atividade da instituição de crédito, assim como os riscos a que esta está exposta.
7. Os pontos anteriores são aplicados aos titulares de funções essenciais com as necessárias adaptações.

B – Critério de Idoneidade

1. Considera-se que um membro do órgão de administração e fiscalização goza de idoneidade quando da sua conduta pessoal ou profissional não suscitam dúvidas sobre a sua capacidade de garantir uma gestão sã e prudente da 321 CRÉDITO.
2. A apreciação da idoneidade é efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base toda a informação disponível para avaliação, que deverá ser o mais completa possível, sobre as funções passadas do interessado como profissional, as características mais salientes do seu comportamento e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.
3. São tidos em conta quaisquer registos criminais ou administrativos relevantes, considerando o tipo de condenação ou acusação, o nível de recurso, a sanção aplicada, a fase do processo judicial alcançada e o efeito de eventuais medidas de reabilitação.
4. São tidos em consideração as circunstâncias específicas, incluindo as atenuantes, e a gravidade de qualquer infração ou ação administrativa ou de supervisão pertinente, o período de tempo e a conduta do membro desde a data da infração, bem como a relevância que tal infração ou ação administrativa ou de supervisão reveste para a função proposta.

5. São tidos em conta os efeitos cumulativos de outros incidentes menores que, embora individualmente não afetem a idoneidade de um membro, sejam suscetíveis, no seu conjunto, de ter um impacto material.
6. São particularmente tidos em conta os seguintes fatores, suscetíveis de levantar dúvidas sobre a idoneidade de um membro:
 - a) Condenação ou acusação por infração penal, em Portugal ou no estrangeiro, nomeadamente:
 - i. Infrações previstas nas leis que regem a atividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários e seguradora, ou na legislação relativa aos mercados de valores mobiliários, aos valores mobiliários ou meios de pagamento, incluindo a legislação em matéria de branqueamento de capitais, manipulação de mercado, ou abuso de informação privilegiada e usura;
 - ii. Atos de desonestidade, fraude ou crime financeiro;
 - iii. Infrações fiscais;
 - iv. Outras infrações previstas na legislação em matéria de sociedades, insolvência ou proteção dos consumidores;
 - b) Investigações relevantes, presentes ou passadas, e/ou medidas coercivas relativas ao membro, ou a imposição de sanções administrativas por incumprimento das disposições que regem a atividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora, ou da legislação relativa aos mercados de valores mobiliários, aos valores mobiliários ou meios de pagamento, ou qualquer legislação relativa aos serviços financeiros;
 - c) Investigações relevantes, presentes ou passadas, e/ou medidas coercivas aplicadas por quaisquer outras entidades reguladoras ou profissionais devido a incumprimento das disposições pertinentes.
7. É dada especial atenção aos seguintes fatores relativos à regularidade da conduta do membro em atividades profissionais anteriores exercidas em Portugal ou no estrangeiro:
 - a) Qualquer evidência de que o membro não agiu de forma transparente, aberta e cooperante nas suas relações com as autoridades de supervisão ou regulação;
 - b) Recusa de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma atividade comercial, empresarial ou profissional;
 - c) Revogação, retirada ou cessação de tal registo, autorização, admissão ou licença;
 - d) Expulsão por uma entidade reguladora ou governamental;
 - e) As razões que motivaram um despedimento ou a destituição de um cargo de confiança no âmbito de uma relação fiduciária, ou situação similar, ou um convite à demissão ou renúncia de tal cargo; e
 - f) Proibição, pela autoridade competente, de agir como administrador ou gerente de uma empresa.

8. São tidas em conta as seguintes situações observadas em Portugal ou no estrangeiro relativamente ao desempenho profissional passado e presente e à solidez financeira de um membro no que se refere ao eventual impacto das mesmas na idoneidade do membro:
 - a) 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;
 - b) Desempenho financeiro e empresarial das entidades detidas ou geridas pelo membro ou em que este tenha mantido ou mantenha uma participação significativa, tendo especialmente em conta quaisquer processos de reabilitação, insolvência, ou liquidação, e se e como o membro contribuiu para a situação que conduziu a tal processo;
 - c) Declaração de insolvência pessoal;
 - d) Ações cíveis, processos administrativos ou criminais, grandes investimentos ou exposições e empréstimos contratados, na medida em que possam ter um impacto significativo sobre a sua solidez financeira.
9. Deverão ainda ser tidos em consideração, além dos factos enunciados no número anterior ou de outros de natureza análoga, toda e qualquer circunstância cujo conhecimento lhe seja legalmente acessível e que, pela gravidade, frequência ou quaisquer outras características atendíveis, permitam fundar um juízo de prognose sobre as garantias que a pessoa em causa oferece em relação a uma gestão sã e prudente da 321 CRÉDITO, nomeadamente:
 - a) A insolvência, declarada em Portugal ou no estrangeiro, da pessoa interessada 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, de membros 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.
10. A condenação, ainda que definitiva, por factos ilícitos, contraordenacional ou outra não tem como efeito necessário a perda de idoneidade para o exercício de funções, 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 da pessoa interessada, do benefício obtido por esta ou por pessoas com ela diretamente relacionadas, do prejuízo causado às instituições, aos seus clientes, aos seus credores ou ao mercado em que se insere e, ainda, da eventual violação de deveres relativos à supervisão do Banco de Portugal.
11. Os pontos anteriores são aplicados aos titulares de funções essenciais com as necessárias adaptações.

C - Critério de Independência

1. O requisito de independência visa prevenir o risco de sujeição dos membros dos órgãos de administração e fiscalização à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção.
2. Na avaliação são tomadas em consideração todas as situações suscetíveis de afetar a sua independência, nomeadamente as seguintes:
 - a) Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido na 321 CRÉDITO ou noutra instituição de crédito;
 - b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros do órgão de administração ou fiscalização da 321 CRÉDITO, da sua empresa-mãe ou das suas filiais;
 - c) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com pessoa que detenha participação qualificada na 321 CRÉDITO, na sua empresa-mãe ou nas suas filiais.
3. É particularmente valorizada no processo de avaliação a demonstração pelo candidato de elevados princípios éticos, valores e comportamentos compatíveis com os padrões exigidos à 321 CRÉDITO, 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 e construtivo e não influenciado por terceiros.

4. Os pontos anteriores são aplicados aos titulares de funções essenciais com as necessárias adaptações.

D - Prevenção específica de Conflitos de Interesses e Acumulação de Cargos

1. Os membros do órgão de administração e fiscalização ou ainda de titulares de funções essenciais, devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesses, considerando-se para este efeito que existe conflito de interesses sempre que tenham interesses privados ou pessoais que possam influenciar o desempenho objetivo e imparcial das respetivas funções. Por interesses privados ou pessoais de um membro dos órgãos de administração ou de fiscalização entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus ascendentes e/ou para os seus descendentes.
2. Os colaboradores 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.
3. Em caso de dúvidas quanto à existência de conflitos de interesses ou incompatibilidades entre as funções desempenhadas na 321 CRÉDITO e outras atividades que desempenhem, os titulares de funções essenciais devem solicitar parecer à Comissão de Seleção.
4. Caso os titulares de funções essenciais acumulem tais funções com outros cargos na 321 CRÉDITO, a Comissão de Seleção, 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.



Título IV Da Avaliação

Capítulo I – Responsáveis pela avaliação da adequação

1. Compete à Comissão de Seleção verificar que os nomeados para os órgãos de administração e fiscalização possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício dos respetivos cargos, designadamente em termos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade.
2. Compete igualmente à Comissão de Seleção verificar que os nomeados para o exercício 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.

3. A verificação a que refere os Pontos 1. e 2. supra é suportada em relatório, a ser elaborado pela Comissão de Seleção.
4. Sem prejuízo de outras competências que lhe sejam atribuídas na presente Política de Seleção, são ainda da competência da Comissão de Seleção:
 - 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, 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;
 - c) 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 pedidos e/ou processos junto do Banco de Portugal (assim como para assinar os demais documentos e praticar os demais atos conexos);
 - d) 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 a presente Política e a regulamentação aplicável;
 - e) 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.
5. A direção de Recursos Humanos é responsável por coadjuvar a Comissão de Seleção no desempenho das seguintes funções:
 - a) Apoiar na elaboração e atualização de uma descrição das funções e qualificações para os cargos de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais e na avaliação do tempo a dedicar ao exercício de cada função, se for admissível o seu exercício em regime de não exclusividade;
 - b) Apoiar na elaboração e implementação de um sistema de avaliação periódica do desempenho dos titulares de funções essenciais.

6. A maioria dos membros da Comissão de Seleção deverá ser independente face aos órgãos de administração e fiscalização do Banco CTT, S.A. e das suas subsidiárias (incluindo a 321 Crédito), 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. A independência desta Comissão de Seleção não é prejudicada pelo facto de os seus membros (ou as pessoas supra referidas) (i) integrarem os órgãos sociais do(s) acionista(s) do Banco CTT, S.A. e/ou (ii) serem membros não executivos do órgão de administração ou membros do órgão de fiscalização do Banco CTT, S.A. e/ou das suas subsidiárias (incluindo a 321 Crédito), 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).

Capítulo II – Técnica de avaliação

1. A Comissão de Seleção avalia todas as informações fornecidas pelo interessado, requer comprovativos adicionais relativos à idoneidade ou experiência, conforme o caso, e avalia a aptidão dos membros do órgão de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais, com base nos critérios estabelecidos na Secção I e II do Título III e na regulamentação aplicável.
2. Ao avaliar a aptidão dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais, a Comissão de Seleção pode utilizar uma seleção destes critérios e atribuir-lhes diferentes ponderações, tendo em consideração a legislação nacional pertinente, assim como o resultado da análise das políticas e procedimentos específicos estabelecidos pela 321 CRÉDITO para avaliação da aptidão das pessoas em causa.
3. A Comissão de Seleção, pode, no âmbito da avaliação da aptidão dos membros do órgão de administração e fiscalização e os titulares de funções essenciais, entrevistar o interessados, não só para avaliar os conhecimentos, a experiência, e a aplicação das competências de um candidato proposto em cargos anteriores, mas também a forma como as suas qualidades se articulam com as competências e a experiência dos membros atuais do órgão

de administração e fiscalização.

4. Entre as competências avaliadas podem figurar: capacidade de decisão, visão estratégica, percepção dos riscos, liderança, independência de espírito, poder de persuasão e capacidade e vontade de prosseguir uma aprendizagem e desenvolvimento contínuos.
5. Se adequado, o processo de entrevista pode servir também para reavaliar a aptidão de um membro do órgão de administração e fiscalização sempre que factos ou circunstâncias suscitem dúvidas quanto à aptidão do mesmo.



Título V

Do Procedimento de Avaliação

Capítulo I – Procedimentos de Avaliação Inicial

1. Previamente à sua nomeação ou contratação, os interessados ao processo de seleção para membros do órgão de administração e fiscalização ou desempenho de um cargo que implique o exercício de funções essenciais devem apresentar a seguinte informação, no contexto do respetivo dossier individual:
 - a) Declaração Escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da adequação do candidato, elaborada nos termos do modelo aprovado pela Comissão de Seleção tendo em conta a presente Política e a regulamentação aplicável;
 - b) Curriculum Vitae completo e atualizado, acompanhado dos certificados que comprovem as habilitações neles indicados.
2. Caso a Comissão de Seleção venha a concluir no Relatório de Avaliação que o interessado a membro do órgão de administração e fiscalização e a titulares 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. Neste caso a Comissão de Seleção convidará o candidato a supri-la, fixando-lhe um prazo razoável 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.
3. A Comissão de Seleção seleciona o candidato com o perfil mais adequado para o exercício das funções, com base no (s) Relatório(s) de Avaliação que produziu, fundamentando devidamente a sua escolha em ata.
4. Uma cópia do processo de seleção, incluindo todas as candidaturas apresentadas, os relatórios produzidos e a ata referida no Ponto anterior são remetidos, para

conhecimento, à Assembleia Geral no caso dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, e ao Conselho de Administração e ao órgão de fiscalização no caso dos titulares de funções essenciais.

5. A avaliação prevista na presente política não substitui a avaliação de desempenho periódica realizada na 321 CRÉDITO, prosseguindo a primeira exclusivamente os objetivos constantes deste documento. De qualquer modo, os elementos relevantes do processo de avaliação periódica de desempenho, que possam contribuir para um juízo de valor sobre o cumprimento dos requisitos de qualificação profissional, independência e disponibilidade, são facultados à Comissão de Seleção.
6. A adequação, para o exercício das respetivas funções, dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais da 321 CRÉDITO está sujeita a avaliação para o exercício do cargo e no decurso de todo o seu mandato.

Capítulo II - Medidas corretivas

1. Se na avaliação efetuada pela 321 CRÉDITO se concluir que um indivíduo não tem aptidão para ser membro do órgão de administração e fiscalização ou dos titulares de funções essenciais da 321 CRÉDITO o mesmo não é nomeado para o cargo. Caso já esteja nomeado, a 321 CRÉDITO toma medidas adequadas para o substituir ou, em alternativa, para garantir a sua aptidão num período de tempo adequado.
2. Se na reavaliação efetuada pela 321 CRÉDITO se concluir que um membro do órgão de administração e fiscalização dos titulares de funções essenciais da 321 CRÉDITO deixou de ter aptidão para o cargo, a 321 CRÉDITO toma medidas adequadas para corrigir a situação e informa desse facto a autoridade competente.
3. Ao tomar medidas adequadas, a 321 CRÉDITO pode incluir, entre outras, ajustamentos de responsabilidades entre os membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais da 321 CRÉDITO, substituição de determinadas pessoas e formação, quer individual quer do órgão de administração e fiscalização no seu todo, para garantir que a qualificação e a experiência coletivas do órgão de administração e fiscalização sejam suficientes.

Capítulo III - Procedimentos de Reavaliação

1. A reavaliação dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais da 321 CRÉDITO 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;
- b) Pelo menos uma vez durante o mandato dos órgãos sociais, independentemente da verificação dos factos previstos na alínea anterior.
 - c) Tratando-se da recondução de um membro, e/ou de um titular de funções essenciais, é suficiente a comunicação de alterações relevantes e de informações adicionais.
2. Os membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais da 321 CRÉDITO ficam obrigados a notificar a 321 CRÉDITO, no prazo máximo de dois dias, de qualquer alteração 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 para a morada da sede da 321 CRÉDITO, ou remetida por correio eletrónico, para a Comissão de Seleção.
 3. Sempre que cheguem ao conhecimento da Assembleia Geral, do Conselho de Administração, do órgão de fiscalização ou da Comissão de Seleção um ou mais factos supervenientes que sejam fundados e que suscitem a necessidade de uma reavaliação da adequação dos membros do órgão de administração e fiscalização e dos titulares 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 321 CRÉDITO, a Comissão de Seleção procede a uma reavaliação da adequação desse titular de funções essenciais.
 4. O pedido de reavaliação referido no ponto anterior pode ainda partir da iniciativa de qualquer membro da Comissão de Seleção.
 5. A Comissão de Seleção 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 Assembleia Geral no caso dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, e ao Conselho de Administração e ao órgão de fiscalização no caso dos titulares de funções essenciais.
 6. Caso o Relatório de Reavaliação venha a concluir que o membro do órgão de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais deixou de reunir um ou mais dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade exigidos, são adotadas pela Comissão de Seleção, 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.

7. A reavaliação dos titulares de funções essenciais, a realizar pela Comissão de Seleção, 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.



Título VI

Formação Profissional

1. A 321 CRÉDITO divulgará junto dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais o plano anual de formação 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.



Título VII

Diversidade de géneros

1. Constitui objetivo da 321 CRÉDITO promover a diversidade de géneros no seio dos órgãos de administração e fiscalização, bem como relativamente aos titulares de funções essenciais, de modo a que tendencialmente e a médio prazo seja alcançado um equilíbrio na representação de géneros nas mesmas funções.
2. Para tanto, e sem prejuízo da legislação laboral e dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho aplicáveis, a 321 CRÉDITO 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.
3. O objetivo de promoção da diversidade de géneros no seio dos órgãos de administração e fiscalização será promovido através da adoção das seguintes medidas:
 - a) Promoção da igualdade de oportunidades perante a diversidade;
 - b) Captação do género sub-representado para integrar as listas de candidatos aos Órgãos de Administração e Fiscalização;
 - c) Promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado;

- d) Adoção de medidas de discriminação positiva e de sensibilização interna com vista à efetiva e progressiva implementação de uma política de diversidade; e
- e) Promoção das melhores práticas em matéria de diversidade de género e implementação e monitorização de planos de melhoria nesta matéria, nomeadamente nas áreas de seleção e formação.

Capítulo IV - Aplicação

A presente Política de Seleção entra em vigor na data de aprovação em Assembleia Geral, excluindo expressamente o processo, em curso, de seleção e avaliação da adequação dos membros do conselho fiscal da sociedade.