

**POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO PARA A SELEÇÃO DOS MEMBROS DOS
ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, DOS TITULARES DE FUNÇÕES
ESSENCIAIS E DOS GERENTES DAS SUCURSAIS ESTABELECIDAS NO
ESTRANGEIRO**

do

CAIXA – BANCO DE INVESTIMENTO, S.A.

ÍNDICE

SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS	3
SECÇÃO II. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS DA POLÍTICA	5
SECÇÃO III. RESPONSÁVEIS PELA SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO CAIXABI E DOS GERENTES DE SUCURSAIS NO ESTRANGEIRO	6
SECÇÃO IV. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS E DOS GERENTES DAS SUCURSAIS ESTABELECIDAS NO ESTRANGEIRO	8
SECÇÃO IV-A. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO	8
SECÇÃO IV-B. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS E DOS GERENTES DAS SUCURSAIS ESTABELECIDAS NO ESTRANGEIRO	14
SECÇÃO V. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO	16
SECÇÃO VI. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES	18
SECÇÃO VII. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS	18
SECÇÃO VIII. REVISÃO E DIVULGAÇÃO	19

SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

1. OBJETO E ENQUADRAMENTO

A presente Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização e dos Titulares de Funções Essenciais e dos Gerentes das Sucursais estabelecidas no estrangeiro (Política de Adequação) estabelece (i) os princípios gerais e objetivos que lhe estão subjacentes; (ii) os responsáveis pela avaliação da adequação; (iii) os requisitos de adequação e os critérios de identificação e seleção das pessoas aptas a integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal e a desempenhar funções essenciais no Caixa - Banco de Investimento, S.A. (“Banco ou CaixaBI”); (iv) os procedimentos de avaliação à luz dos requisitos de adequação legalmente estabelecidos; (v) as regras sobre prevenção, comunicação e sanação de situações de conflitos de interesses e (vi) os meios de formação profissional disponibilizados pelo CaixaBI tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de competências.

O Banco é uma filial do Grupo CGD («Grupo»), sendo integralmente detido pela Caixa-Participações, SGPS, S.A. que, por sua vez, é integralmente detida pela Caixa Geral de Depósitos, S.A. (“CGD”). A CGD possui uma Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização bem como uma política específica para a seleção dos Titulares de Funções Essenciais e Gerentes de Sucursais, as quais servem de referência para a presente Política de Adequação, embora com as necessárias adaptações decorrentes quer do enquadramento legal específico, como do facto de a definição da orientação estratégica do Banco (tal como das demais filiais do Grupo CGD) serem competência da sociedade-mãe do Grupo, a CGD.

Esta Política de Adequação considera a qualificação do CaixaBI, pelo Banco Central Europeu, como entidade supervisionada significativa do Grupo financeiro encabeçado pela CGD e dá cumprimento às normas legais e regulamentares aplicáveis, designadamente ao previsto nos seguintes normativos e orientações:

- a) O Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (RGICSF)
- b) O Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020, de 15 de julho de 2020;
- c) As Orientações Conjuntas da ESMA (ESMA 35-36-2319) e da EBA (EBA/GL/2021/06) sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais (adotadas em Portugal através da carta circular n.º CC/2021/00000058 do Banco de Portugal);
- d) O guia para as avaliações da adequação e idoneidade do Banco Central Europeu, atualizado em junho de 2021;
- e) A política de diversidade, equidade e inclusão do CaixaBI;
- f) A política global de prevenção e gestão de conflitos de interesses do CaixaBI;
- g) A demais legislação e orientações para o Setor Empresarial do Estado, designadamente no que se refere ao Estatuto do Gestor Público e à igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, na medida que sejam aplicáveis ao CaixaBI;
- h) A Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da Caixa Geral de Depósitos, S.A. (Política de Adequação dos MOAF da CGD) e a Política de Avaliação da Adequação para a Seleção dos Titulares de Funções Essenciais e Gerentes de Sucursais da Caixa Geral de Depósitos, S.A. (Política de Adequação dos TFE e GSEE da CGD).

2. ÂMBITO

A presente Política de Adequação é aplicável:

- a) Aos membros do Conselho de Administração do Banco, executivos e não executivos;
- b) Aos membros do Conselho Fiscal do Banco, efetivos e suplentes; e
- c) Aos titulares de funções essenciais, sendo como tal considerados os seguintes colaboradores:

- (i) O responsável pela função de auditoria interna; o responsável pela função *compliance*;
 - (ii) O responsável pela Direção Financeira e Estruturação;
 - (iii) O titular de função essencial no âmbito da gestão de riscos nos termos e para os efeitos do disposto na alínea d) do n.º 4 do artigo 50.º do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020;
 - (iv) O responsável local, em cada uma das sucursais do CaixaBI estabelecidas no estrangeiro, pelas funções de auditoria interna, de *compliance* e de gestão de risco;
 - (v) Os titulares de outras funções que lhes confiram influência significativa na gestão do CaixaBI, designadamente por as atividades desenvolvidas terem um impacto significativo no perfil de risco do Banco, tal como venha a ser definido pelo Conselho de Administração do Banco, ou venham a ser definidas através de legislação ou regulamentação das autoridades de supervisão;
- d) Aos gerentes das sucursais do CaixaBI estabelecidas no estrangeiro.

Compete ao Conselho de Administração do CaixaBI, com parecer da Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações da CGD (CNAR), qualificar outras funções como funções essenciais e incluir os responsáveis na lista de titulares de funções essenciais do Banco.

3. VIGÊNCIA

A presente Política de Adequação vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão nos termos na mesma previstos.

SECÇÃO II. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS DA POLÍTICA

4. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJETIVOS

A adequação dos órgãos de administração e fiscalização para as funções que lhes estão cometidas constitui um fator determinante na gestão sã e prudente das instituições de crédito, contribuindo para o bom funcionamento do sistema financeiro e a satisfação das legítimas expectativas das diversas partes interessadas, nomeadamente dos clientes, investidores, credores, acionistas e outras entidades.

A adequação dos titulares que exercem funções consideradas essenciais, enquanto colaboradores cujas atividades têm um impacto significativo no perfil de risco das Instituições de crédito constitui um fator importante para a gestão sã e prudente das mesmas, ao reforçar os mecanismos de governo interno existentes e contribuir para uma redução dos custos associados a eventuais ocorrências de falhas com impacto financeiro ou a risco de reputação material.

A avaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, dos titulares de funções essenciais e dos gerentes das sucursais estabelecidas no estrangeiro inicia-se com um processo de autoavaliação e visa garantir que os membros em causa reúnem os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade necessários e tem em consideração a natureza, a dimensão, a organização interna, a complexidade da atividade do CaixaBI e do Grupo CGD e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

A avaliação da adequação deve ter em conta as características individuais dos membros dos órgãos sociais, assim como a salvaguarda de condições subjacentes ao funcionamento destes órgãos enquanto entidades colegiais, designadamente a disponibilidade do conjunto dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, a diversidade e a promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nestes órgãos.

Com vista a assegurar a continuidade da gestão do Banco e evitar a substituição de um número excessivo de membros em simultâneo, o CaixaBI adota os procedimentos de sucessão que constam da Política de Sucessão.

Sem prejuízo do previsto nos Estatutos quanto ao número mínimo e máximo de membros do órgão de administração e fiscalização, a composição do órgão de administração e do órgão de fiscalização deverá acompanhar as recomendações das autoridades de supervisão.

Tendo como objetivo garantir a todo o tempo a adequação dos seus órgãos de administração e fiscalização, bem como dos titulares de funções essenciais, o CaixaBI estabelece princípios e procedimentos neste âmbito, consubstanciados na presente Política de Adequação, a qual se define e se rege pelo RGICSF, pelo Código das Sociedades Comerciais, pelos regulamentos e normas de âmbito europeu aplicáveis, pelas Orientações da Autoridade Bancária Europeia (EBA) sobre a governação interna das instituições e as Orientações conjuntas da EBA e da ESMA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e de titulares de funções essenciais, bem como pelo Guia para as avaliações da adequação e idoneidade do Banco Central Europeu.

SECÇÃO III. RESPONSÁVEIS PELA SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO CAIXABI E DOS GERENTES DE SUCURSAIS NO ESTRANGEIRO

5. COMPETÊNCIA PARA A SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CONSELHO FISCAL

A avaliação da adequação das pessoas aptas para integrar os órgãos de administração e de fiscalização do CaixaBI cabe à CNAR. Nas suas funções de apoio ao Conselho de Administração da CGD, empresária do CaixaBI, cabe à CNAR, relativamente aos órgãos de administração e fiscalização e aos titulares de funções essenciais das filiais da CGD, *inter alia*:

- a) Apoiar o Conselho de Administração da CGD no preenchimento das vagas ocorridas nos órgãos de administração e fiscalização das filiais da CGD e na escolha dos Administradores a designar para as respetivas Comissões Executivas;
- b) Acompanhar o processo anual de reavaliação da adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e titulares de funções essenciais das filiais da CGD;
- c) Acompanhar o processo anual de reavaliação da adequação, dos conhecimentos, competências, experiência e diversidade dos órgãos de administração e fiscalização no seu conjunto, bem como a descrição das funções e qualificações para os cargos em questão e tempo a dedicar ao exercício da função;
- d) Acompanhar o processo anual de avaliação da dimensão, composição e desempenho dos órgãos de administração e fiscalização das filiais da CGD e formular recomendações com vista a eventuais alterações;
- e) Acompanhar o processo anual de avaliação dos conhecimentos, competências, experiência e desempenho dos membros dos órgãos de administração e fiscalização das filiais da CGD e dos órgãos no seu conjunto;
- f) Acompanhar o processo de nomeação dos titulares de funções de controlo (*compliance*, risco e auditoria interna) e demais titulares de funções essenciais das filiais da CGD.

Compete à CNAR da CGD desempenhar, diretamente, a função de comissão de nomeação e avaliação e de remuneração do CaixaBI e, designadamente, emitir parecer prévio obrigatório sobre as matérias referidas nas alíneas b) a f) anteriores.

A CNAR pode, no âmbito da presente Política de Adequação, requerer ao Conselho de Administração ou à Comissão Executiva do CaixaBI, bem como a qualquer órgão de estrutura da CGD ou do CaixaBI, bem como às sociedades que integrem o Grupo CGD, toda a informação, documentação e assistência necessárias ao exercício das suas competências, bem como, recorrer a consultores externos, devendo assegurar que os serviços são prestados com independência e que os respetivos prestadores não serão contratados para a prestação de quaisquer outros serviços à própria sociedade ou a outras que com ela se encontrem em relação de domínio ou de grupo sem autorização expressa da CNAR, sem prejuízo da aplicação do estabelecido na política global de conflitos de interesses aplicável.

6. COMPETÊNCIA PARA A SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS E DOS GERENTES DAS SUCURSAIS ESTABELECIDAS NO ESTRANGEIRO

A avaliação da adequação das pessoas aptas para serem designadas como Titulares de Funções Essenciais (TFE) e gerentes das sucursais no estrangeiro é da competência da CNAR.

Compete à CNAR, no que respeita à seleção e avaliação dos TFE e gerentes das sucursais estabelecidas no estrangeiro e com o suporte da função de Recursos Humanos do CaixaBI¹, apoiar e aconselhar o Conselho de Administração do CaixaBI na definição, aprovação e fiscalização da aplicação de um processo eficaz de seleção e avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais, designadamente no que respeita à qualificação de titular de função essencial, à avaliação inicial de adequação, à reavaliação periódica da adequação e à cessação de funções dos titulares das funções de controlo.

A reavaliação da adequação, anual ou específica (isto é, decorrente de situações não programadas), dos titulares de funções essenciais do CaixaBI e dos gerentes das sucursais estabelecidas no estrangeiro compete ao Conselho de Administração, com base em parecer prévio da CNAR.

A monitorização da adequação dos titulares de funções essenciais e dos gerentes das sucursais estabelecidas no estrangeiro deve ser contínua e deve permitir identificar, à luz de qualquer novo facto relevante, as situações em que deve ser realizada uma reavaliação específica da sua adequação, designadamente nos casos seguintes:

- a) Quando existirem preocupações relativas à sua adequação individual e, no caso de gerentes de sucursais no estrangeiro, adequação coletiva;
- b) Caso se verifique um impacto material na idoneidade de um TFE ou de um gerente de sucursal no estrangeiro, ou da instituição, incluindo os casos de não cumprimento da política de conflito de interesses do CaixaBI;
- c) Como parte da revisão dos mecanismos de governo interno pelo órgão de administração;
- d) Em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afetar materialmente a adequação dos TFE ou dos gerentes das sucursais no estrangeiro.

Sem prejuízo do previsto no ponto 5 anterior, a CNAR poderá solicitar os elementos que entender necessários aos órgãos de estrutura do CaixaBI e da CGD, designadamente quanto a avaliações das funções de controlo interno, bem como solicitar diretamente à Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da CGD (DPE-CGD), os elementos de apoio que entenda necessários incluindo, entre outros, elementos relativos à avaliação de desempenho e um relatório conforme os princípios e objetivos da presente Política de Adequação, o qual deve integrar todos os elementos solicitados pela CNAR e será incorporado no respetivo parecer prévio, servindo de fundamento à decisão do Conselho de Administração.

Os TFE responsáveis pelas funções de controlo interno estão sujeitos a avaliação prévia pelo Banco Central Europeu.

No caso de titulares de funções de controlo interno, o parecer prévio da CNAR incorporará o parecer da respetiva função de controlo da CGD, enquanto empresa-mãe.

Nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 17.º do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal, as substituições dos responsáveis pelas funções de controlo interno estão sujeitas a parecer prévio vinculativo do Conselho Fiscal.

¹ A Função de Recursos Humanos do CaixaBI é suportada pela Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da CGD (DPE-CGD).

SECÇÃO IV. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS E DOS GERENTES DAS SUCURSAIS ESTABELECIDAS NO ESTRANGEIRO

SECÇÃO IV-A. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

7. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO

7.1. Idoneidade

Em geral, considera-se que um membro do órgão de administração e fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos objetivos e comprováveis que sugiram o contrário, nem razões para ter dúvidas fundadas sobre a mesma, sobretudo com base na informação disponível pertinente sobre os fatores ou situações indicadas na presente secção.

Na avaliação da idoneidade será tido em conta o modo como a pessoa gera 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 ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.

A apreciação da idoneidade será efetuada com base em critérios de natureza objetiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções exercidas pelo interessado em cargos anteriores, o seu perfil comportamental e o contexto em que as suas decisões foram tomadas.

Nessa apreciação, serão tidos em conta, pelo menos, as seguintes circunstâncias, consoante a sua gravidade:

- a) Indícios de que o membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal não agiu de forma transparente ou cooperante nas suas relações com quaisquer autoridades competentes, incluindo de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;
- b) Indícios de que numa instituição em que o avaliado, à data dos factos em causa, exerceu funções de administração ou fiscalização ou era titular de participação qualificada foi consumada ou tentada uma operação de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, na aceção da legislação aplicável em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, ou em que se verificou um risco acrescido de que tal pudesse acontecer;
- c) 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;
- d) As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;
- e) 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;
- f) 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;
- g) Resultados obtidos por entidades geridas pela pessoa em causa ou em que esta tenha sido, ou seja, 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;
- h) Insolvência pessoal, independentemente da respetiva qualificação;

- i) Ações cíveis, processos administrativos ou processos criminais, grandes investimentos ou exposições e empréstimos contratados, bem como quaisquer outras circunstâncias que, atento o caso concreto, possam ter um impacto significativo sobre a solidez financeira da pessoa em causa ou das entidades por si detidas ou geridas ou nas quais tenha uma participação significativa;
- j) O currículo profissional e potenciais conflitos de interesse quando parte do percurso profissional tenha sido realizado em entidade relacionada direta ou indiretamente com o CaixaBI, seja por via de participações financeiras ou de relações comerciais;
- k) Quaisquer condenações ou acusações em curso por infrações penais, nomeadamente e sem prejuízo do princípio da presunção de inocência:
 - (i) infrações previstas nas normas que regem a atividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários e seguradora ou que regem os mercados de valores mobiliários ou os instrumentos financeiros ou meios de pagamento, incluindo a legislação em matéria de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, corrupção, manipulação de mercado, ou abuso de informação privilegiada e usura;
 - (ii) infrações por atos fraude ou crime financeiro;
 - (iii) infrações fiscais, cometidas direta ou indiretamente, nomeadamente através de regimes ilegais ou proibidos; e
 - (iv) outras infrações previstas na legislação em matéria de sociedades, falência, insolvência ou proteção dos consumidores;
- l) Outras evidências ou medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais devido ao incumprimento de disposições relevantes que regem a atividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora, ou qualquer das matérias referidas na alínea a) supra.

As investigações em curso devem ser tidas em conta caso resultem de processos judiciais ou administrativos ou de outras investigações regulamentares semelhantes, salvaguardando o respeito pelos direitos fundamentais.

As instituições e as autoridades competentes devem igualmente considerar outros relatórios adversos com informações relevantes, credíveis e fiáveis (por exemplo, no âmbito dos procedimentos de denúncia de irregularidades).

A avaliação da idoneidade deve considerar também o efeito cumulativo de incidentes menores na reputação do membro em causa.

7.2. Qualificação profissional

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal devem demonstrar que possuem os conhecimentos, competências, qualificações e experiência necessários ao exercício das suas funções, adquiridos através de habilitação académica ou de formação especializada apropriadas ao cargo a exercer e através de experiência profissional com duração e níveis de responsabilidade que estejam em consonância com as características, a complexidade e a dimensão do CaixaBI, bem como com os riscos associados à atividade por este desenvolvida.

A formação e a experiência prévias devem possuir relevância suficiente para permitir aos titulares daqueles cargos compreender o funcionamento e a atividade do CaixaBI, avaliar os riscos a que o mesmo se encontra exposto e analisar criticamente as decisões a tomar.

Em especial, os membros não executivos do Conselho de Administração e os membros do Conselho Fiscal devem possuir as competências e qualificações que lhes permitam efetuar uma avaliação crítica das decisões tomadas pelo Conselho de Administração e Comissão Executiva e fiscalizar eficazmente as respetivas funções.

A avaliação deste requisito não se deverá limitar ao grau académico ou à comprovação de um determinado tempo de serviço numa instituição de crédito ou outra empresa, devendo igualmente ser efetuada uma análise mais aprofundada da experiência prática do membro em cargos anteriores, tendo em conta a natureza, dimensão e complexidade das atividades exercidas pelo CaixaBI, bem como da função a exercer. Na avaliação das competências dos membros do órgão de administração será considerada a lista de competências constante do Anexo II das Orientações Conjuntas EBA/ESMA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais, tendo em conta as funções e responsabilidades do cargo ocupado pelo membro do órgão de administração.

Assim, na avaliação dos conhecimentos, das competências e da experiência de um membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal merecerá especial atenção, designadamente, a experiência teórica e prática em matéria de:

- a) Mercados financeiros, em geral, e mercados bancários, em particular;
- b) Requisitos legais e enquadramento regulamentar;
- c) Planeamento estratégico, compreensão da estratégia comercial ou plano de negócios de uma instituição de crédito e da sua realização;
- d) Gestão dos riscos (identificação, avaliação, monitorização, controlo e mitigação dos principais tipos de risco de uma instituição de crédito, incluindo os riscos de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo, bem como os fatores de risco ambientais, de governação e sociais);
- e) Contabilidade e auditoria;
- f) Avaliação da eficácia dos mecanismos de controlo e da implementação de uma estrutura de governação, fiscalização e controlos eficazes;
- g) Interpretação da informação financeira de uma instituição de crédito, identificação das questões-chave com base nessa informação e controlos e medidas apropriadas.

Os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal devem igualmente ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão de acordo com o estabelecido na Política de Sucessão.

A experiência prática e profissional adquirida em cargos anteriores é avaliada tendo especialmente em atenção:

- a) A natureza do cargo de gestão exercido e o seu nível hierárquico;
- b) O tempo de serviço;
- c) A natureza e complexidade da atividade da empresa onde o cargo foi exercido, incluindo a sua estrutura organizacional;
- d) O âmbito de competências, poderes de decisão e responsabilidades;
- e) 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;
- f) O número de colaboradores hierarquicamente dependentes.

O membro do órgão de administração que seja identificado como responsável pela aplicação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à Diretiva (UE) 2015/849, do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de maio de 2015 (relativa à prevenção da utilização do sistema financeiro para efeitos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo) deverá possuir bons conhecimentos, competências e experiência relevantes no que se refere à identificação e avaliação dos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, bem como às políticas, controlos e procedimentos em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo. Esta pessoa deve ter uma boa compreensão da medida em que o modelo de negócio da instituição a expõe aos riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.

O membro do órgão de administração que seja identificado como responsável pelo acompanhamento das matérias de sustentabilidade, conforme previsto na Política de Sustentabilidade do CaixaBI, terá, adicionalmente, os conhecimentos, competências e experiência específicos que se mostrem necessários ao desenvolvimento das respetivas funções, designadamente quanto a riscos climáticos e ambientais, que podem ser adquiridos por formação disponibilizada pelo CaixaBI.

A experiência pode ter sido adquirida no exercício de cargos académicos, sendo dada especial atenção ao nível e perfil de cursos académicos e à sua relação com serviços bancários e financeiros ou outros domínios pertinentes, considerando-se de um modo geral que os cursos nos domínios da banca e das finanças, da economia, do direito, da administração, da regulamentação financeira, da engenharia, da tecnologia e dos métodos quantitativos estão relacionados com os serviços bancários e financeiros. Não obstante, a experiência académica não substitui a experiência prática bancária, que os membros deverão ter de forma a respeitar os requisitos de adequação coletivos.

Considera-se igualmente relevante a experiência obtida no exercício de cargos de administração e através da gestão, fiscalização ou controlo de instituições financeiras ou outras empresas.

Os membros do Conselho de Administração deverão cumprir o número mínimo de anos de experiência em instituições de crédito ou sociedades de dimensão significativa, de acordo com o previsto na Política de Sucessão. Os limiares mínimos indicados na Política de Sucessão não correspondem a critérios de exclusão automáticos da adequação do candidato, podendo o CaixaBI, fundamentadamente, considerar adequado o candidato no contexto da avaliação da adequação coletiva do órgão de administração ou necessidades específicas do CaixaBI, devendo ser apresentado um plano de formação destinado a suprir as lacunas de experiência em determinado domínio.

Os membros do órgão de administração e os membros do órgão de fiscalização deverão ser capazes de demonstrar que possuem, ou poderão vir a possuir (sem prejuízo dos requisitos legais quanto a membros do Conselho Fiscal), os conhecimentos técnicos necessários para que possam compreender suficientemente bem a atividade do Banco e os riscos a que este está exposto.

7.3. Independência

O requisito de independência tem em vista prevenir o risco de sujeição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal à influência indevida de outras pessoas ou entidades, promovendo condições que permitam o exercício das suas funções com isenção e independência de espírito.

7.3.1. Independência de espírito

A “independência de espírito” é um padrão de conduta que se revela sobretudo em discussões e tomadas de decisão no seio do órgão de administração e do órgão de fiscalização, sendo exigível a cada membro do órgão de administração e do órgão de fiscalização, independentemente de o mesmo ser ou não considerado “independente” nos termos referidos baixo. Todos os membros do órgão de administração e do órgão de fiscalização devem desempenhar ativamente as suas funções e ser capazes de tomar decisões e analisar situações de forma sólida, objetiva e independente durante o exercício das suas funções e responsabilidades.

Enquanto a “independência de espírito” é aplicável a todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização, o princípio de “ser independente”, é exigido aos membros do Conselho Fiscal.

Para aferir a independência de espírito, deve ser avaliado se todos os membros dos órgãos de administração e fiscalização possuem:

- (a) as capacidades comportamentais necessárias, incluindo:
 - (i) coragem, convicção e força para avaliar, contestar e desafiar efetivamente as decisões propostas por outros membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização;
 - (ii) ser capaz de questionar os membros do órgão de administração no exercício das suas funções de gestão; e
 - (iii) ser capaz de resistir ao “pensamento de grupo”.
- (b) conflitos de interesse que criem obstáculos à sua capacidade de desempenhar os seus deveres de forma independente e objetiva.

Ao avaliar as competências comportamentais de um membro referidas na alínea (a) deve ser tido em conta o seu comportamento passado e presente, em especial no Grupo CGD.

Ao avaliar a existência de conflitos de interesses referida na alínea (b), as instituições devem identificar os conflitos de interesses reais ou potenciais, em conformidade com a Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses do CaixaBI e avaliar a materialidade dos mesmos.

7.3.2. Princípio de “ser independente”

Por “ser independente” entende-se que um membro dos órgãos de administração e fiscalização na sua função de fiscalização não tem qualquer tipo de relação ou ligação presente ou passada com o CaixaBI ou com entidades do Grupo CGD ou com os seus gestores que possa influenciar a sua capacidade de formular juízos objetivos e equilibrados e reduzir a sua capacidade de tomar decisões de forma independente. O facto de um membro do órgão de administração ser considerado “independente” não significa que lhe seja automaticamente atribuída a característica de “independência de espírito”, pois poderá não reunir as competências comportamentais necessárias para esse efeito.

Os órgãos de administração e fiscalização no exercício da sua função de fiscalização devem ser compostos por um número suficiente de membros independentes.

Os membros independentes devem desempenhar um papel fundamental na melhoria dos mecanismos de controlo, melhorando a fiscalização do processo de tomada de decisão ao nível da gestão e garantindo que:

- a) os interesses de todas as partes interessadas são devidamente considerados nas discussões e tomadas de decisão do órgão de administração;
- b) os processos de tomada de decisão não são dominados por nenhum indivíduo ou pequeno grupo de membros; e
- c) os conflitos de interesses entre a instituição, as suas unidades de negócio, outras entidades incluídas no perímetro contabilístico da consolidação e partes interessadas externas, incluindo clientes, são adequadamente geridos.

Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações, atuais ou ocorridas nos últimos cinco anos suscetíveis de afetar a independência da pessoa em causa, nomeadamente:

- a) Cargos que o interessado exerce ou tenha exercido no CaixaBI, no Grupo CGD ou noutra instituição de crédito;
- b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações pessoais estreitas, profissionais ou de natureza económica que o interessado mantenha com outros membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal do CaixaBI ou da CGD ou das suas filiais ou com pessoas a desempenhar funções essenciais ou com pessoa que detenha participação qualificada no CaixaBI, na CGD ou nas suas filiais;
- c) Processo judicial em que o interessado seja parte que corra contra o CaixaBI, a CGD ou as respetivas filiais;
- d) Exercício pelo interessado ou por pessoa com quem este mantenha relação pessoal estreita, ao mesmo tempo, de cargo de gestão ou de primeira linha de reporte no CaixaBI, na CGD, suas filiais ou concorrentes;
- e) Relação comercial significativa do interessado, ou alguém com quem este tem uma relação pessoal estreita, com o CaixaBI, a CGD, suas filiais ou concorrentes, a nível privado ou através de uma empresa;
- f) Interesse financeiro ou obrigação financeira considerável do interessado ou de pessoa com quem este tem uma relação pessoal estreita perante o CaixaBI, a CGD, suas filiais, um cliente ou concorrente, tais como investimentos ou empréstimos;
- g) Cargo de influência política elevada do interessado ou de pessoa com quem este tem uma relação pessoal estreita.

Os membros do Conselho Fiscal cumprem as regras sobre incompatibilidades e independência do órgão previstas no Código das Sociedades Comerciais.

A avaliação da independência deve ter em consideração as diferentes categorias de potenciais conflitos de interesses previstas no anexo II à Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses do CaixaBI.

A existência de conflito de interesses não significa necessariamente que o interessado não possa ser considerado adequado para o exercício da função, competindo à CNAR na avaliação da adequação concluir se o risco é significativo e sugerir eventuais mecanismos de mitigação ou anulação desse risco.

O Gabinete de Compliance do CaixaBI informa a CNAR e a Direção de Compliance da CGD de situações potencialmente geradoras de conflitos de interesse e apoia-a na realização da análise de situações, nos termos definidos na Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses do CaixaBI.

7.4. Disponibilidade

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverão demonstrar possuir a disponibilidade adequada para o exercício das respetivas funções e exercerão os cargos e inerentes funções no regime de tempo e dedicação decorrentes das normas legais e regulamentares aplicáveis. Os membros executivos do Conselho de Administração do CaixaBI deverão demonstrar disponibilidade para o exercício de funções no Grupo CGD, de administração ou outras, em regime de exclusividade e a tempo inteiro, nos termos legalmente determinados e autorizados.

Os membros não executivos do Conselho de Administração deverão ter uma disponibilidade mínima de 5 horas por semana, podendo ser inferior no caso de acumulação de funções ou de atividade no Grupo CGD. Os membros do Conselho Fiscal deverão ter uma disponibilidade mínima de 5 horas por semana.

Sem prejuízo das regras legalmente previstas, nomeadamente as respeitantes ao Setor Empresarial do Estado em matéria de incompatibilidade ou acumulação de funções por parte de gestores públicos, na medida que seja aplicável ao CaixaBI, os membros executivos e não executivos dos órgãos de administração e fiscalização, estão sujeitos às regras de acumulação de cargos aplicáveis aos administradores de uma entidade supervisionada significativa.

O exercício de funções de administração ou fiscalização em outras entidades não poderá ser suscetível de prejudicar o exercício de funções no CaixaBI, nomeadamente por existirem riscos de conflitos de interesses ou por de tal circunstância resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

8. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO A NÍVEL COLETIVO

Na avaliação coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverá ser verificado se a composição desses órgãos reúne, em termos coletivos, os conhecimentos, as competências, experiência e a diversidade de qualificações profissionais adequadas e a disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação, e para compreender as atividades do CaixaBI, incluindo os principais riscos a que está exposto.

Os objetivos e metas estabelecidos na política de diversidade deverão ser uma componente da avaliação inicial e da reavaliação da adequação do órgão de administração a nível coletivo.

O processo de identificação e seleção de candidatos a integrar os órgãos de administração e fiscalização previsto na Política de Sucessão deve assegurar o cumprimento da legislação em termos de diversidade de género e garantir que a proporção de pessoas de cada sexo não seja inferior a 33,3%, de acordo com o estabelecido na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

O atual limiar de 33,3% é aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização, devendo ser cumprido nas renovações e substituições de mandato. Havendo administradores executivos e não executivos, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.

Para o cumprimento dos objetivos de diversidade na composição dos órgãos de administração e de fiscalização serão adotadas as seguintes medidas:

- a) Assegurar que, no âmbito do processo de sucessão, a identificação de potenciais candidatos tem em consideração o número de pessoas de cada sexo, a diversidade de idades, de origem geográfica, de habilitações e de experiência profissional;

- b) Assegurar que as ações desenvolvidas no âmbito da alínea a) são documentadas.

O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal devem integrar, em termos coletivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática bancária em áreas relevantes para o exercício das correspondentes funções em instituições financeiras, nomeadamente banca de investimento, tesouraria/assets *liabilities management* (ALM)/risco, contabilidade, finanças, auditoria, operações e tecnologia, digital, economia, gestão, direito, marketing, supervisão e recursos humanos.

Conhecimentos adequados dos riscos climáticos e ambientais, generalizadamente reconhecidos como fonte de riscos financeiros significativos, são um requisito essencial para avaliar o grau de adequação coletiva. Os adequados conhecimentos, competências e experiência coletivos dos membros dos órgãos de administração são necessários para uma gestão sã e eficaz dos riscos a que a instituição está ou pode estar exposta. Um conhecimento adequado dos riscos climáticos e ambientais por parte dos administradores não executivos e dos membros do órgão de fiscalização é necessário para um controlo eficaz.

Na avaliação coletiva, o CaixaBI utiliza o modelo da matriz de adequação incluído no Anexo I às Orientações Conjuntas ESMA e EBA, ajustado ao modelo de negócio e apetência ao risco do CaixaBI.

Sem prejuízo do anteriormente referido, o Conselho Fiscal deverá dispor sempre de uma maioria de membros independentes, na aceção do n.º 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais e conforme disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 148/2015 de 9 de setembro, que tenham um curso superior adequado e elevada competência e conhecimentos nas áreas financeiras, contabilística e de auditoria ou conhecimento operacional na área da atividade bancária. De acordo com a referida disposição legal, considera-se independente a pessoa que não esteja associada a qualquer grupo de interesses específicos na sociedade nem se encontre em alguma circunstância suscetível de afetar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de:

- a) Ser titular ou atuar em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital social da sociedade;
- b) Ter sido reeleita por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

9. OUTROS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

O CaixaBI, enquanto entidade diretamente supervisionada pelo BCE, também avalia os membros do órgão de administração e de fiscalização de acordo com os seguintes critérios tal como especificados e desenvolvidos nas Orientações Conjuntas da ESMA e da EBA e que o BCE aplica de acordo com o Guia para as avaliações da adequação e da idoneidade:

- a) disponibilidade de tempo para o exercício do cargo;
- b) cumprimento da limitação de número de cargos de administração;
- c) adequação dos conhecimentos, competências e experiência;
- d) idoneidade, honestidade e integridade;
- e) independência de espírito.

SECÇÃO IV-B. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS E DOS GERENTES DAS SUCURSAIS ESTABELECIDAS NO ESTRANGEIRO

Os TFE e os gerentes das sucursais estabelecidas no estrangeiro devem ter, a todo o momento, suficiente idoneidade, atuar com honestidade e independência de espírito, integridade e possuir, conhecimentos, competências e experiência suficientes para o desempenho das suas funções.

A avaliação individual dos requisitos de idoneidade, honestidade, integridade, conhecimentos, competências e experiência individuais dos titulares de funções essenciais e dos gerentes de sucursais no estrangeiro deve basear-se nos critérios aplicados à avaliação dos requisitos individuais de adequação dos membros do órgão de administração e de fiscalização, com as adaptações necessárias decorrentes designadamente a existência de um vínculo laboral e das concretas funções a desempenhar.

Na avaliação do requisito da independência devem ser ponderadas apenas as vertentes de independência de espírito e de independência organizacional da função em apreço. No que respeita ao requisito da disponibilidade, tendencialmente verificar-se-á uma situação de exclusividade no exercício de funções no CaixaBI, decorrente do vínculo existente entre o CaixaBI e o TFE (laboral) ou o gerente da sucursal no estrangeiro (laboral ou de gestão executiva).

SECÇÃO V. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

10. PROCEDIMENTOS

A avaliação da adequação individual e coletiva de acordo com os critérios previstos na Secção IV (e os procedimentos previstos, designadamente, na secção III) será realizada antes do início do exercício de funções (avaliação inicial), no decurso de todo o mandato, com uma periodicidade mínima anual, e quando se verifiquem alterações nos pressupostos de facto ou direito que estiveram na base da avaliação inicial, como sejam circunstâncias supervenientes que possam determinar o não preenchimento dos requisitos exigidos (reavaliação).

A monitorização da adequação dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização deve permitir identificar, à luz de qualquer novo facto relevante, as situações em que deve ser realizada uma reavaliação específica da sua adequação.

Deve ser realizada uma reavaliação específica em particular nos casos seguintes:

- a) Quando existirem preocupações relativas à adequação individual ou coletiva dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização;
- b) Caso se verifique um impacto material na idoneidade de um membro do órgão de administração ou da instituição, incluindo os casos em que os membros não cumprem a política de conflito de interesses da instituição;
- c) Como parte da revisão dos mecanismos de governo interno pelo órgão de administração;
- d) Caso existam motivos razoáveis para suspeitar que estão a ser ou foram cometidos ou tentados atos de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, ou que existe um risco acrescido da prática desses atos em relação a determinada instituição e, em especial, nos casos em que as informações disponíveis sugerem que a instituição:
 - (i) não aplicou controlos internos ou mecanismos de supervisão adequados para monitorizar e mitigar os riscos de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo (por exemplo, identificados pelas conclusões da supervisão das inspeções no local ou fora do local, pelo diálogo de supervisão ou no contexto de sanções);
 - (ii) não cumpriu as suas obrigações em matéria de luta contra o branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo no estado-membro de origem ou de acolhimento ou num país terceiro;
 - (iii) alterou substancialmente a sua atividade comercial ou o seu modelo de negócio de uma forma que sugere que a sua exposição ao risco de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo aumentou significativamente.
- e) Mudança de funções de um membro do órgão de administração, entre funções executivas e não executivas, ou para desempenhar funções como presidente do órgão de administração ou do órgão de fiscalização ou da comissão executiva;
- f) Acumulação de funções de administração ou fiscalização noutras entidades;
- g) Em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afetar materialmente a adequação dos membros do órgão de administração e do órgão de fiscalização.

Independentemente do momento em que ocorra, nos termos do ponto anterior, a avaliação da adequação inicia-se sempre com um processo de autoavaliação.

A indicação das pessoas que devam em cada momento integrar o Conselho de Administração ou o Conselho Fiscal obedece às regras previstas na Política de Sucessão e é da competência da Assembleia Geral.

A indicação das pessoas que devam em cada momento exercer os cargos relativos a funções essenciais e gerentes de sucursais estabelecidas no estrangeiro, é da competência do Conselho de Administração e obedece também às regras previstas na Política de Sucessão.

As vagas ocorridas no Conselho de Administração no decurso de um mandato por renúncia ou impedimento definitivo de qualquer membro poderão ser preenchidas por cooptação da pessoa para esse efeito indicada pelo Conselho de Administração, com observância da presente Política de Adequação. A cooptação observará as regras de autorização para o exercício de funções junto das autoridades de supervisão competentes e será submetida a ratificação pelo Acionista na primeira Assembleia Geral que se venha a realizar após a data da cooptação.

As pessoas indicadas para membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal devem, previamente à sua designação, apresentar ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, quando o cargo deva ser preenchido por eleição, ou ao Conselho de Administração, no caso de cooptação, curriculum vitae detalhado, acompanhado de uma declaração escrita com todas as informações relevantes e necessárias para a avaliação da sua adequação, incluindo as que forem exigidas no âmbito do processo de autorização junto das autoridades de supervisão competentes.

De igual modo, as pessoas indicadas para o cargo de gerente de sucursal estabelecida no estrangeiro ou para o exercício de funções essenciais devem apresentar à Comissão Executiva, previamente à sua designação, a informação mencionada anteriormente.

Quaisquer factos supervenientes à designação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, de gerente de sucursal estabelecida no estrangeiro e dos titulares de funções essenciais que alterem o conteúdo das declarações atrás referidas devem ser comunicados ao CaixaBI e CNAR, no caso dos órgãos sociais, e ao Conselho de Administração nas demais situações.

Para efeitos da presente Política de Adequação, consideram-se supervenientes tanto os factos ocorridos posteriormente à designação, como os factos anteriores de que só haja conhecimento depois dessa designação.

Os resultados de qualquer avaliação individual ou reavaliação, anual ou específica, constarão de um relatório elaborado para o efeito pela CNAR, no qual serão avaliados os requisitos e critérios indicados na Secção IV da presente Política de Adequação e dos procedimentos referidos nesta Secção.

Se se concluir, em resultado da avaliação individual, que determinada pessoa não reúne os requisitos de adequação exigidos para o desempenho do cargo, a mesma não poderá ser designada. Se essa conclusão resultar de reavaliação cujos resultados afetem as conclusões quanto aos requisitos de adequação da pessoa em exercício de funções, deverá ser promovida a sanação da falta de requisitos detetada, a suspensão de funções ou a destituição da pessoa em causa, diretamente ou através de proposta ao acionista, nos casos de suspensão ou destituição do cargo de membro de órgãos sociais.

No caso de reavaliação de titulares de funções essenciais e de gerentes de sucursais estabelecidas no estrangeiro que conclua pela não verificação da adequação, o relatório da avaliação pela CNAR incluirá parecer, para decisão pelo Conselho de Administração, relativamente à sanação da falta de requisitos e à suspensão ou cessação de funções da pessoa em causa. As substituições dos responsáveis pelas funções de controlo interno carecem de parecer prévio vinculativo do Conselho Fiscal, conforme previsto na alínea b) do número 4 do art. n.º 17 do Aviso do Banco de Portugal n.º 3/2020.

A avaliação inicial individual das pessoas a designar para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal será acompanhada de uma avaliação coletiva desses órgãos sociais e será realizada em momento que garanta a disponibilização dos relatórios com os resultados dessas avaliações à Assembleia Geral do CaixaBI.

Os relatórios de avaliação inicial individual e coletiva devem acompanhar o requerimento de autorização para o exercício de funções dirigido pelo CaixaBI às entidades de supervisão competentes.

O CaixaBI terá um registo completo e atualizado de todos os procedimentos, relatórios e documentação de apoio no que respeita à avaliação. Para este efeito, no exercício das competências das funções que lhes são atribuídas pela presente Política de Adequação, as comissões e as funções da CGD envolvidas no processo de avaliação (nomeadamente a CNAR e a DPE-CGD) partilharão atempadamente com o CaixaBI todos os elementos produzidos a esse respeito.

A comunicação com as autoridades de supervisão para os diversos procedimentos processar-se-á pelo Sires – Sistema de Informação Relevante de Entidades Supervisionadas (nos termos da Instrução do Banco de Portugal n.º 11/2023, de 15 de maio) ou pelo Portal do Sistema de Gestão de Informação do Banco Central Europeu (nos termos da Instrução do Banco de Portugal n.º 7/2021, de 15 de abril), consoante as comunicações devam ser remetidas ao Banco de Portugal ou ao Banco Central Europeu.

SECÇÃO VI. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES

11. REGRAS SOBRE A PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE SITUAÇÕES DE CONFLITOS DE INTERESSES

Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como os titulares de funções essenciais e os gerentes de sucursais no estrangeiro, devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesses.

As situações de conflitos de interesses são tratadas ao abrigo do regime definido pelo normativo interno do CaixaBI, designadamente o Código de Conduta do CaixaBI, a Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses do CaixaBI, o Regulamento do Conselho de Administração e o Regulamento do Conselho Fiscal.

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização, bem como os titulares de funções essenciais, devem comunicar o exercício de qualquer atividade exterior às funções desempenhadas no CaixaBI, de forma a possibilitar a verificação de eventuais situações de conflitos de interesses ou de incompatibilidades, bem como a possibilidade de acumulação de cargos ou de funções nos termos legalmente aplicáveis ao CaixaBI.

SECÇÃO VII. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

12. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

O CaixaBI disponibilizará, suportando os respetivos custos, aos membros do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal e aos titulares de funções essenciais o acesso a formação externa ou interna que se venha a identificar como adequada e relevante para o exercício das funções a desempenhar.

O CaixaBI, em articulação com a DPE-CGD, disponibilizará igualmente formação interna, presencial ou através de meios remotos (*e-learning*) relativa, não só, a temas de natureza obrigatória (risco operacional, branqueamento de capitais, etc.) como a outros que se venham a identificar como necessários ou úteis ao exercício das respetivas funções.

O CaixaBI, em articulação com a DPE-CGD, assegura condições e recursos para a realização de ações de formação destinadas aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, por forma a promover a sua compreensão das leis, regulamentos e normas aplicáveis e ações de introdução à estrutura, modelo de negócio, perfil de risco e mecanismos de governo da instituição, bem como do papel do(s) membro(s) em cada um desses aspetos.

Em qualquer momento, deve disponibilizar cursos, seminários e programas de integração e formação que sejam considerados adequados às necessidades do membro dos órgãos de administração e fiscalização.

Todos os membros recém nomeados devem receber informações fundamentais no prazo máximo de um mês após assumirem o cargo, e as ações de introdução devem ficar concluídas no prazo de seis meses, devendo ser preparado um programa detalhado de integração e formação.

O CaixaBI, em articulação com a DPE-CGD, preparará, para aprovação pelo Conselho de Administração e pelo Conselho Fiscal, respetivamente, planos de formação plurianuais a frequentar pelos seus membros, os quais serão revistos anualmente, de modo a assegurar a sua atualização permanente quanto aos riscos a que a instituição está ou pode vir a estar exposta, com especial foco nos riscos considerados emergentes.

SECÇÃO VIII. REVISÃO E DIVULGAÇÃO

13. REVISÃO

A Política de Adequação é aprovada pela Assembleia Geral do CaixaBI e será revista anualmente ou sempre que a mesma careça de atualizações, designadamente na sequência de alterações da Política de Adequação da CGD, entidade consolidante do Grupo.

As alterações à presente Política de Adequação, a aprovar em Assembleia Geral do CaixaBI, serão propostas pelo Conselho de Administração, devendo ser previamente remetidas à CGD, entidade consolidante do Grupo, que poderá transmitir recomendações relativamente às propostas a apresentar à Assembleia Geral, designadamente no quadro de definição do sentido de voto da acionista direta do CaixaBI.

Sem prejuízo do previsto no número anterior, a CGD, entidade consolidante do Grupo, tem a faculdade de promover a revisão e atualização da presente Política de Adequação.

As funções de auditoria interna e compliance do CaixaBI devem contribuir eficazmente para o desenvolvimento da Política de Adequação, através da apresentação de recomendações no processo de revisão. A função de compliance deve analisar a forma como a Política de Adequação afeta o cumprimento da legislação, regulamentos, políticas e procedimentos internos e deve reportar todos os riscos de conformidade e questões de incumprimento identificados ao Conselho de Administração.

14. DEVER DE DIVULGAÇÃO

A presente Política de Adequação é divulgada no sítio da internet do CaixaBI (disponível em www.caixabi.pt), estando acessível para consulta por qualquer interessado.