

Popular

Gestão de Activos

POLÍTICA DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DA POPULAR GESTÃO DE ATIVOS, S.A. (“PGA”)

Introdução

A presente Política de seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais da PGA (a “Política de Seleção e Avaliação”) destina-se a dar cumprimento ao disposto no artigo 30.º-A/2 e 33.º-A/3, aplicáveis através do artigo 199.º-L/2 do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras (“RGICSF”) e a assegurar que a PGA adota os padrões nacionais e internacionais mais adequados de governo societário.

A PGA adotou o chamado modelo clássico ou latino para a estruturação interna de governo, tal como descrito no artigo 278.º/1, alínea a) do Código das Sociedades Comerciais (“CSC”). No caso da PGA, este modelo compreende um Conselho de Administração, um Conselho Fiscal, ao qual está atribuída a fiscalização da PGA, e um revisor oficial de contas. Para efeitos da presente Política de Seleção e Avaliação, a referência a “membros do órgão de administração” compreende todos os membros do Conselho de Administração da PGA, independentemente de integrarem ou não a Comissão Executiva e do seu estatuto de independentes ou não independentes.

Fundamentação

As sociedades financeiras devem dispor de “dispositivos de governo sólidos, que incluam uma estrutura organizativa clara, com linhas de responsabilidade bem definidas, transparentes, e coerentes”, “(...) processos eficazes para identificar, gerir, controlar e comunicar os riscos a que estão ou podem vir a estar expostas”, “(...) mecanismos adequados de controlo interno, incluindo procedimentos administrativos e contabilísticos sólidos”, e ainda “políticas e práticas de remuneração que promovam e sejam coerentes com uma gestão sã e prudente dos riscos” (artigo 14.º, n.º 1, aplicável através do artigo 199.º-L/2 do RGICSF).

Neste contexto, é aos órgãos de administração e de fiscalização das sociedades financeiras que cabe em primeira linha definir e fiscalizar a aplicação dos sistemas de governo que garantam uma gestão efetiva e prudente, assim como a separação de funções e a prevenção de conflitos de interesse (artigo 115.º-A aplicável através do artigo 196.º do RGICSF).

Popular

Gestão de Activos

O órgão de administração – o Conselho de Administração - desempenha estas funções vectoriais em matéria de governo da sociedade, porquanto (e ao mesmo tempo que) assume a **responsabilidade global pela instituição**, cabendo-lhe definir, aprovar e implementar, por um lado, e fiscalizar, por outro, **os objetivos estratégicos** da instituição, a execução da prudente estratégia de risco e a evolução da apetência ao risco assumida pela PGA.

A importância da adequação individual e coletiva dos membros do órgão de administração fica assim patente quando são consideradas, ainda que de forma sumária, as competências deste órgão, e o papel central que desempenha na gestão sã e prudente das sociedades financeiras.

A responsabilidade global pela instituição compreende a definição dos principais objetivos estratégicos, no que ao negócio se refere, em geral, e à garantia da solidez financeira da instituição, em particular, mas também as principais decisões no que toca à contratação dos colaboradores mais relevantes ou à estruturação de uma política remuneratória.

Em matéria de risco, o órgão de administração, na sua função executiva, é responsável por definir e implementar uma estratégia de risco adequada à estratégia global da instituição, à sua dimensão e complexidade. Esta estratégia global de risco compreende, entre outros aspetos, a fixação da apetência pelo risco da instituição, a implementação de canais de informação adequados e a gestão e controlo dos riscos assumidos. Além disso, ao órgão de administração incumbe a definição das normas e procedimentos internos que promovam uma cultura institucional de risco indutora dos valores da integridade ética, do escrutínio interno e da transparência e robustez organizativa.

Na sua função de fiscalização, por último, e em resumo, o órgão de administração deve conseguir monitorizar os riscos e desafios que se colocam à atividade da sociedade financeira, analisando proactivamente, de forma crítica, as decisões a tomar ou tomadas.

Mas a função de fiscalização é também exercida pelo órgão de fiscalização, o Conselho Fiscal, a quem compete fiscalizar a administração da sociedade financeira e assegurar o cumprimento de todas as normas e regras aplicáveis não só do ponto de vista contabilístico mas também relativas à própria atividade. Assim, é também inegável a relevância da adequação dos membros do órgão de fiscalização.

Além do órgão de administração, a gestão sã e prudente das sociedades financeiras depende também em grande medida do adequado desempenho de algumas funções com especial relevância, em áreas como a de *compliance*, auditoria interna ou controlo e gestão de risco. A essencialidade destas funções justifica que os respetivos responsáveis sejam sujeitos ao processo de seleção e avaliação especialmente rigoroso dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização.

Popular

Gestão de Activos

Assim sendo, e em cumprimento do disposto no artigo 33.º-A/3 aplicável através do artigo 199.º-L/2 do RGICSF, a presente Política de Seleção e Avaliação abrange também os titulares de funções essenciais.

Popular

Gestão de Activos

Índice

Âmbito e competência para aplicação

Adequação coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal

Adequação individual dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal

Processo de seleção e avaliação

Adequação individual dos titulares de funções essenciais

Processo de seleção e avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais

Divulgação à assembleia geral e ao Banco de Portugal

Plano de Formação Contínua dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e dos titulares de funções essenciais

Política de diversidade

Prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses

Revisão da Política de seleção e avaliação

Aprovação, entrada em vigor e alterações

Interpretação

Publicação

Popular

Gestão de Activos

1. Âmbito e competência de aplicação

1.1. A presente Política de Seleção e Avaliação aplica-se aos seguintes dirigentes da PGA:

1.1.1. Membros do Conselho de Administração;

1.1.2. Membros do Conselho Fiscal;

1.1.3. Titulares de funções essenciais da sociedade financeira que sejam responsáveis pelas funções de *Compliance*, Controlo e Gestão de Risco e Auditoria Interna;

1.1.4. Outros titulares de funções essenciais da sociedade financeira identificados como tal pela *Comisión de Nombramientos* do Banco Popular Español, S.A. (“CNBPE”).

1.2. Para efeitos da presente Política de Seleção e Avaliação, por dirigentes entende-se todas as pessoas referidas nos números anteriores.

1.3. A CNBPE acompanha a aplicação da presente Política e assegura a sua plena eficácia.

2. Adequação coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal

2.1. O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal da PGA deverão ser compostos por membros que, coletivamente, garantam uma gestão sã e prudente da PGA em permanência.

2.2. A composição coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deve assegurar que a tomada de decisão de cada um destes órgãos não seja dominada por um qualquer indivíduo ou pequeno grupo de indivíduos em detrimento dos interesses da PGA e que observa os interesses de longo prazo dos clientes, dos acionistas, dos investidores e demais *stakeholders*.

Experiência profissional, conhecimentos e competência técnica

2.3. Em especial, o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal devem ser compostos por membros que assegurem, coletivamente, no âmbito das suas respetivas funções e de forma contínua:

Popular

Gestão de Activos

- 2.3.1. A definição e aprovação das políticas de risco, dos objetivos estratégicos, a monitorização e fiscalização da execução da estratégia de risco e da evolução da apetência ao risco assumidos pela PGA;
 - 2.3.2. A manutenção dos valores e da cultura corporativa da PGA, a implementação de um modelo de governo adequado, cuja atualidade é assegurada por revisões periódicas;
 - 2.3.3. A integridade dos sistemas contabilísticos e de informação financeira, incluindo o controlo financeiro e operacional;
 - 2.3.4. A compreensão e tomada de decisões sobre o **negócio global** e as **operações** através das quais a PGA desenvolve a sua atividade, em toda a sua complexidade, assim como a respetiva fiscalização;
 - 2.3.5. A compreensão, implementação e monitorização dos processos de avaliação e controlo da adequação **dos fundos próprios, da gestão de ativos, os deveres e políticas de compliance, e o sistema de controlo interno** da PGA;
 - 2.3.6. O conhecimento, análise crítica, monitorização e adaptação da **estrutura do grupo** onde a PGA se insere, de forma a permitir uma gestão de risco e uma supervisão integrada, assim como um fluxo preciso e atempado de informações.
- 2.4. Para os efeitos que acabam de se descrever, o Conselho de Administração deve, em particular, ser composto por membros que reúnam, coletivamente, conhecimentos, competências e experiência académicas, formativas e profissionais suficientes, que garantam o cumprimento das respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação, designadamente:
- 2.4.1. Definição e implementação de planos e orçamentos de negócio e de planos estratégicos de médio e longo prazo;
 - 2.4.2. Investimento imobiliário e investimento em ativos financeiros;
 - 2.4.3. Finanças e contabilidade financeira;
 - 2.4.4. Tratamento e políticas contabilísticas nacionais e internacionais;
 - 2.4.5. Controlo interno e sistemas de informação;
 - 2.4.6. Gestão de liquidez e capital;

Popular

Gestão de Activos

- 2.4.7. Auditoria, *Compliance* e Controlo e Gestão de riscos;
 - 2.4.8. Gestão de recursos humanos e políticas de remuneração;
 - 2.4.9. Comunicação e divulgação interna e externa de informação;
 - 2.4.10. Enquadramento jurídico e regulatório nacional e internacional;
 - 2.4.11. Sistemas de governo.
- 2.5. Na aferição da adequação coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal em matéria de experiência profissional, conhecimentos e competência técnica deve atender-se ao artigo 31.º do RGICSF, ao Ponto 15. das Orientações da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e fiscalização (EBA/GL/2012/06) e ao Ponto B.2 do Título I das Orientações da EBA sobre governação interna das instituições (GL 44).

Disponibilidade

- 2.6. O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal da PGA devem ser compostos por um número suficiente de membros e por membros com disponibilidade suficiente para garantir a dedicação necessária ao desempenho das suas tarefas, atendendo ao perfil estratégico e de risco da PGA, à sua dimensão e à complexidade da sua atividade.
- 2.7. Na aferição da disponibilidade coletiva devem ser tidos em conta o tempo consagrado ao exercício das respetivas funções na PGA e a acumulação com outros cargos e a natureza executiva ou não-executiva destes, bem como a complexidade das funções desempenhadas.
- 2.8. A este propósito devem atender-se, entre outros fatores, aos critérios enunciados no artigo 64.º, n.º 1, alínea a) do CSC, no artigo 33.º do RGICSF e no Ponto B.2 do Título I das Orientações da EBA sobre governação interna das instituições (GL 44).

Diversidade

Popular

Gestão de Activos

2.9. Na seleção e na avaliação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, é ativamente promovida a diversidade de personalidades, qualificações e competências técnicas e setoriais necessárias para o exercício de funções de dirigentes da PGA.

2.10. Embora encare positivamente a diversidade de valências profissionais, bem como a diversidade geográfica e a diversidade geracional, no âmbito da presente Política de Seleção e Avaliação a PGA concede prioridade, nos termos do disposto no artigo 115.º-B, n.º 2, aplicável através do artigo 196.º do RGICSF, à diversidade de género, em termos de promover um maior envolvimento de um género sub-representado nos dirigentes da PGA, nos termos da Política de Diversidade, detalhada no Ponto 9 *infra*.

2.11. A diversidade de género nas funções dirigentes é encarada na PGA como uma combinação de diferentes qualidades, características e conhecimentos de cada um dos membros dos órgãos sociais, sobretudo do Conselho de Administração, no que respeita à tomada de decisão, à representação da sociedade e à diversidade dos seus clientes.

3. Adequação individual dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal

3.1. Sem prejuízo da competência final da Assembleia Geral da PGA para a designação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, é à CNBPE que compete a responsabilidade pela avaliação inicial dos novos membros dos órgãos sociais, bem como aqueles cujo mandato se pretenda renovar, bem como a avaliação coletiva destes órgãos, assim como a avaliação sucessiva, individual e coletiva, nos termos do artigo 30.º-A através do artigo 199.º-L/2 do RGICSF.

3.2. Além do preenchimento dos requisitos legais de adequação, os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal não podem encontrar-se em nenhuma das situações de incompatibilidades previstas no RGICSF.

Idoneidade

3.3. Considera-se que um membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal goza de idoneidade se não existirem elementos que indiciem o contrário, nomeadamente quanto à sua conduta pessoal ou profissional ou que sugiram dúvidas sobre a capacidade de garantir uma gestão sã e prudente da PGA.

Popular

Gestão de Activos

- 3.4.** Na avaliação da idoneidade deve ter-se em conta o modo como o candidato gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspetos que revelem a sua capacidade para decidir de forma ponderada e criteriosa, ou a sua tendência para cumprir pontualmente as suas obrigações ou para ter comportamentos compatíveis com a preservação da confiança do mercado, tomando em consideração todas as circunstâncias que permitam avaliar o comportamento profissional para as funções em causa.
- 3.5.** Na análise inicial e sucessiva da idoneidade de um candidato ou membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal são tidos em conta todos os dados pertinentes disponíveis para a avaliação, independentemente do enquadramento legal que os referidos dados mereçam à luz de cada uma das jurisdições envolvidas e independentemente do local da prática de factos ou da ocorrência dos seus efeitos.
- 3.6.** Na avaliação da idoneidade a que se referem os números anteriores, são atendidos, entre outros, os seguintes elementos:
- 3.6.1.** Registos criminais, contra-ordenacionais ou administrativos relevantes;
 - 3.6.2.** Circunstâncias específicas, atenuantes, agravantes ou que de outra forma condicionem o juízo sobre o facto ou evento imputado ao avaliado;
 - 3.6.3.** Qualquer tipo de incidentes, ainda que de menor gravidade, mas que pelo contexto ou repetição possam suscitar fundadas dúvidas sobre a idoneidade do avaliado;
 - 3.6.4.** Todos os factos públicos, conhecidos ou notórios sobre o candidato que possam razoavelmente afetar a avaliação sobre a idoneidade deste.
- 3.7.** Na avaliação da idoneidade a que se referem os números anteriores são também atendidos:
- 3.7.1.** As circunstâncias e situações enunciadas no artigo 30.º-D do RGICSF;
 - 3.7.2.** Os fatores enunciados no Ponto 13 das Orientações da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e fiscalização (EBA/GL/2012/06); e
 - 3.7.3.** Os critérios enunciados no Ponto B.2 do Título I das Orientações da EBA sobre governação interna das instituições (GL 44).

Popular

Gestão de Activos

Experiência profissional, conhecimentos e competência técnica

- 3.8.** Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da PGA devem possuir a experiência e qualificação profissional necessárias ao exercício das suas funções, tendo em conta a responsabilidade subjacente ao exercício das competências que lhes são atribuídas, a complexidade da atividade da PGA, a respetiva dimensão, bem como a necessidade de assegurar uma gestão sã e prudente, no contexto da salvaguarda do sistema financeiro e dos interesses da sociedade financeira, dos respetivos clientes, investidores e demais *stakeholders*.
- 3.9.** Considera-se que tem a experiência e a competência necessária o membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal que pelos cargos e funções anteriormente desempenhados – atendendo em especial à duração, responsabilidades assumidas (formal e materialmente) e nível de desempenho – se revele apto a compreender o funcionamento e atividade da PGA, os desafios que esta enfrenta, a complexidade das operações de que a PGA é parte, os riscos a que está exposta, assim como a analisar criticamente as decisões tomadas.
- 3.10.** Releva ainda neste âmbito a experiência teórica obtida em virtude da frequência de cursos académicos, cursos profissionais ou ações formativas em área conexas às das funções a desenvolver.
- 3.11.** Na avaliação da experiência de um candidato ou de um membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal serão tidos em consideração, entre outros aspetos, o disposto no artigo 31.º do RGICSF, no Ponto 14. das Orientações da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e fiscalização (EBA/GL/2012/06) e no ponto B.2 do Título I das Orientações da EBA sobre governação interna das instituições (GL 44).

Independência

- 3.12.** O Conselho Fiscal deve dispor de uma maioria de membros independentes.
- 3.13.** O Conselho de Administração deve dispor de um número razoável de membros independentes, sem prejuízo do disposto nos pontos seguintes.

Popular

Gestão de Activos

- 3.14.** Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização devem exercer as suas funções com isenção, sem estarem sujeitos a qualquer tipo de influência indevida de outras pessoas ou entidades, adotando em todas as circunstâncias as medidas necessárias a assegurar a gestão prudente e sã da PGA.
- 3.15.** Sem prejuízo dos requisitos enunciados no artigo 414.º, n.º 5 do CSC, na avaliação da independência dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da PGA são ainda tidas em consideração, entre outras, as situações seguintes:
- a) Cargos que o membro do órgão ou candidato exerça ou tenha exercido na PGA ou noutra instituição de crédito ou sociedade financeira;
 - b) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o membro do órgão ou candidato mantenha com outros membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal da PGA ou de qualquer pessoa coletiva que com este se encontre numa relação de domínio ou de grupo;
 - c) Relações de parentesco ou análogas, bem como relações profissionais ou de natureza económica que o membro do órgão ou candidato mantenha com pessoa que detenha participação qualificada na PGA ou de qualquer pessoa coletiva que com este se encontre numa relação de domínio ou de grupo.
- 3.16.** No preenchimento do Questionário a que faz referência o Ponto 4.5 desta Política de Seleção e Avaliação, o candidato a membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverá enunciar de forma completa, clara e verdadeira todos os factos que, com razoável probabilidade, possam constituir ou dar causa a um conflito entre os seus interesses e o interesse da PGA.
- 3.17.** Na aferição da independência de um membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deve atender-se, entre outros fatores, aos critérios enunciados no artigo 31.º-A do RGICSF, no Ponto 15.2 das Orientações da EBA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e fiscalização (EBA/GL/2012/06) e no Ponto B.2 do Título I das Orientações da EBA sobre governação interna das instituições (GL 44).

Disponibilidade

Popular

Gestão de Activos

- 3.18.** Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal devem consagrar ao desempenho das suas funções a disponibilidade adequada ao cabal exercício das competências que lhes foram atribuídas, à dimensão da PGA e à complexidade da respetiva atividade.
- 3.19.** Nos casos em que o membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal acumule ou pretenda acumular o cargo na PGA com outros cargos de administração e fiscalização noutras entidades, deve apresentar com periodicidade anual uma estimativa das horas semanais que pretende consagrar ao exercício das funções na PGA, assim como ao exercício das demais funções que desempenhe, e ainda enunciar fundamentadamente as razões pelas quais considera que mesmo assim manterá a disponibilidade adequada, nos termos do Ponto 3.18.
- 3.20.** Os deveres enumerados no Ponto 3.14 existem mesmo nos casos previstos no n.º 4 e no n.º 6 do artigo 33.º do RGICSF.
- 3.21.** Na aferição da disponibilidade do membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deve atender-se aos critérios enunciados no artigo 64.º, n.º 1, alínea a) do CSC, no artigo 33.º do RGICSF e no Ponto B.2 do Título I das Orientações da EBA sobre governação interna das instituições (GL 44).

4. Processo de seleção e avaliação

Avaliação inicial da adequação individual e seleção

- 4.1.** A avaliação inicial da adequação individual dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deve preceder a sua seleção e apresentação à Assembleia Geral para eleição ou a sua cooptação pelo respetivo órgão.
- 4.2.** O Conselho de Administração desenvolve de forma proativa os melhores esforços para identificar novos membros para este órgão de administração e o Conselho Fiscal, assim como preparar de forma atempada o respetivo processo de sucessão dos respetivos membros ou auxiliar, na medida do que lhe seja solicitado pelo Conselho Fiscal, o processo de sucessão dos membros deste órgão, sem prejuízo da competência da Assembleia Geral em matéria de designação.

Popular

Gestão de Activos

- 4.3. A inclusão de quaisquer candidatos em listas a submeter a votação em Assembleia Geral, assim como a apresentação de candidatos para designação ou cooptação pelo Conselho de Administração, será necessariamente precedida de um processo de avaliação inicial, que culmina com a elaboração e divulgação de um relatório de avaliação inicial elaborado nos termos do Ponto 4.5.2 *infra* e do Anexo 1 à presente Política de Seleção e Avaliação relativamente a cada candidato (“Relatório de Avaliação Inicial Individual”).
- 4.4. A realização da avaliação inicial da adequação dos membros do Conselho de Administração e a elaboração e divulgação do respetivo Relatório de Avaliação Inicial Individual competem à CNBPE.
- 4.5. O Processo de Seleção e Avaliação decorre da seguinte forma:
 - 4.5.1. Uma vez identificado um possível candidato a membro do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, a CNBPE promove a recolha da informação relevante à concretização da avaliação inicial da sua adequação, que no mínimo compreenderá:
 - 4.5.1.1. Os elementos referidos no Questionário sobre idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade (conforme o modelo que consta como Anexo I à Instrução do Banco de Portugal n.º 12/2015, de 17 de agosto de 2015, doravante “Instrução 12/2015”);
 - 4.5.1.2. A Matriz de apreciação coletiva pela instituição dos órgãos de administração e fiscalização (conforme modelo que consta como Anexo II à Instrução 12/2015);
 - 4.5.1.3. O *Curriculum Vitae* do candidato;
 - 4.5.1.4. O certificado de registo criminal válido e atualizado do candidato ou documento equivalente emitido pela autoridade competente do país da nacionalidade ou pela autoridade competente do país de residência habitual, se diverso do primeiro;
 - 4.5.1.5. Um documento de identificação do candidato.
 - 4.5.2. O Relatório de Avaliação Inicial Individual é elaborado e apresentado pela CNBPE (nos termos do **Anexo 1** a esta Política de Seleção e Avaliação), devendo conter necessariamente, pelo menos, a análise autónoma e fundamentada dos seguintes elementos:

Popular

Gestão de Activos

- 4.5.2.1.** Idoneidade;
 - 4.5.2.2.** Experiência profissional, conhecimentos e competências técnicas;
 - 4.5.2.3.** Independência; e
 - 4.5.2.4.** Disponibilidade.
- 4.5.3.** O Relatório de Avaliação Inicial Individual deve concluir pela adequação do candidato relativamente a cada um dos elementos descritos em 4.5.2.1 a 4.5.2.4, classificando o candidato como “Apto” ou “Não Apto” para o exercício das funções que irá desempenhar no Conselho de Administração ou no Conselho Fiscal;
- 4.5.4.** O Relatório de Avaliação Inicial Individual deve listar três áreas preferenciais para a aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências, atendendo à necessidade individual do candidato em questão, às necessidades da PGA, e às tendências de inovação na área financeira e imobiliária;
- 4.5.5.** A informação considerada relevante para a avaliação inicial da adequação do candidato será necessariamente acompanhada de documentos comprovativos dos factos alegados, podendo ainda ser solicitados esclarecimentos ao candidato;
- 4.5.6.** Após a conclusão do Relatório de Avaliação Inicial Individual, a CNBPE comunica os respetivos resultados ao acionista ou acionistas que tenham identificado e sugerido o candidato, assim como ao Conselho de Administração.
- 4.6.** Caso o Relatório de Avaliação Inicial Individual conclua pela falta de adequação do candidato, os respetivos proponentes podem optar por retirar a candidatura ou sujeitá-la, apenas nos termos do artigo 30.º-B/3, aplicável através do artigo 199.º-L/2 do RGICSF, à apreciação do Banco de Portugal. Neste último caso, o candidato apenas pode ser proposto pela Assembleia Geral ou pelo Conselho de Administração após a emissão de uma autorização prévia pelo Banco de Portugal para o exercício de funções, nos termos do mesmo preceito.
- 4.7.** Com exceção da situação prevista no número anterior, caso o Relatório de Avaliação Inicial Individual conclua pela falta de adequação do candidato não pode este ser designado pelo órgão competente para o efeito.

Popular

Gestão de Activos

- 4.8.** Caso o candidato seja proposto a designação à Assembleia Geral, a CNBPE apresenta o Relatório de Avaliação Inicial Individual ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral da PGA, a quem compete disponibilizá-lo aos acionistas, no âmbito das informações preparatórias da Assembleia Geral, assim como informar os acionistas dos requisitos de adequação das pessoas a eleger, constantes da presente Política de Seleção e Avaliação.
- 4.9.** O Relatório de Avaliação Inicial Individual deve acompanhar o requerimento de autorização dirigido ao Banco de Portugal, juntamente com os demais elementos previstos na Instrução 12/2015.
- 4.10.** A PGA pode contratar entidades externas que a auxilie na definição do perfil dos candidatos, na seleção dos métodos para a respetiva identificação e na avaliação inicial e seleção.

Avaliação inicial da adequação coletiva

- 4.11.** A avaliação coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal é feita com base na análise global do resultado dos processos de seleção e avaliação individualmente desenvolvidos junto dos membros destes órgãos ou dos candidatos a tal nos termos dos Pontos 4.1 *supra*.
- 4.12.** O resultado da avaliação coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverá ser vertido num Relatório de Avaliação Inicial Coletiva nos termos do modelo constante do **Anexo 3** a esta Política de Seleção e Avaliação.

Avaliação sucessiva da adequação individual e coletiva

- 4.13.** A avaliação sucessiva da adequação individual dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal é da competência da CNBPE e terá lugar:
- 4.13.1.** Anualmente; e
- 4.13.2.** Sempre que novos factos ou eventos determinem a necessidade de uma reavaliação da adequação de um membro destes órgãos. Esta necessidade pode advir de novos factos que tenham chegado ao conhecimento de qualquer órgão da PGA.

Popular

Gestão de Activos

- 4.14.** Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização têm o dever de comunicar imediatamente à PGA qualquer facto superveniente à sua designação que altere o conteúdo das declarações subjacentes ao Questionário referido no Ponto 4.5, ou que altere ou possa alterar – segundo uma apreciação razoável – a avaliação da sua adequação individual, idoneidade, experiência, competência e conhecimentos, disponibilidade ou adequação às funções relativamente às quais foi designado.
- 4.15.** Como resultado da avaliação referida nos Pontos 4.13 e 4.14, a CNBPE elabora um Relatório de Avaliação Sucessiva Individual (nos termos do **Anexo 4** a esta Política de Seleção e Avaliação) e um Relatório de Avaliação Sucessiva Coletivo (nos termos do **Anexo 5** a esta Política de Seleção e Avaliação), tendo por objeto a apreciação da adequação coletiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e a adequação individual relativamente a cada um dos respetivos membros, do qual deve constar, pelo menos, uma análise fundamentada dos seguintes pontos:

Avaliação sucessiva individual

- 4.15.1.** Exposição resumida dos elementos constantes a que se refere o Ponto 4.5.2 a 4.5.4;
- 4.15.2.** Descrição das alterações entretanto ocorridas, em relação aos elementos constantes do Ponto 4.5.2 a 4.5.4 desde a última avaliação inicial ou sucessiva;
- 4.15.3.** Adequação do tempo dedicado em termos individuais ao desempenho das funções;
- 4.15.4.** Cumprimento dos objetivos anuais em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- 4.15.5.** Objetivos em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências, fixados para o ano seguinte, nos termos do Ponto 4.5.4.

Avaliação sucessiva coletiva

- 4.15.6.** Estrutura, dimensão, composição e desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;

Popular

Gestão de Activos

- 4.15.7. Adequação do tempo dedicado em termos agregados ao desempenho das funções;
- 4.15.8. Cumprimento dos objetivos relativos à diversidade, descritos em mais detalhe no Ponto 9;
- 4.15.9. Adequação das competências, dos conhecimentos e da experiência, em termos agregados, tendo em conta a atividade da PGA;
- 4.15.10. Cumprimento dos objetivos anuais em matéria de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências;
- 4.15.11. Indicação das três áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para o ano seguinte;
- 4.15.12. Recomendação de eventuais alterações.

5. Adequação individual dos titulares de funções essenciais

- 5.1. Aos titulares de funções essenciais aplicam-se, com as devidas adaptações, os requisitos de idoneidade, experiência e disponibilidade enunciados no Ponto 3.

6. Processo de seleção e avaliação dos titulares de funções essenciais

Avaliação inicial da adequação individual e seleção

- 6.1. A avaliação inicial da adequação individual dos titulares de funções essenciais deve preceder a sua contratação e/ou nomeação.
- 6.2. O Conselho de Administração desenvolve de forma proactiva os melhores esforços para identificar possíveis candidatos a titulares de funções essenciais, assim como para preparar de forma atempada o respetivo processo de sucessão.
- 6.3. Uma vez identificado um possível candidato a titular de funções essenciais, o CNBPE promove a recolha da informação relevante à avaliação inicial da sua adequação, que no mínimo compreenderá os elementos referidos no Questionário sobre idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade (que consta como Anexo I à

Popular

Gestão de Activos

Instrução 12/2015), bem como da Matriz de apreciação coletiva pela instituição dos órgãos de administração e fiscalização (que consta como Anexo II à Instrução 12/2015).

- 6.4. A informação considerada relevante para a avaliação inicial da adequação do candidato será necessariamente, sempre que aplicável, acompanhada de documentos comprovativos dos factos alegados, podendo ainda ser solicitados esclarecimentos ao candidato.
- 6.5. O resultado da avaliação do titular de funções essenciais deverá ser vertido num Relatório de Avaliação Inicial Individual nos termos do modelo constante do **Anexo 1** a esta Política de Seleção e Avaliação.
- 6.6. Caso o Conselho de Administração pretenda contratar um candidato a titular de funções essenciais que não tenha sido considerado “Apto” pela CNBPE, a deliberação de contratação assim como a respetiva fundamentação devem constar de ata desse órgão.
- 6.7. A fundamentação a que se refere o Ponto 6.6 deve analisar de forma autónoma – pelo menos - os motivos considerados relevantes pela CNBPE no Relatório de Avaliação Inicial Individual para o júízo de falta de adequação.

Avaliação sucessiva da adequação dos titulares de funções essenciais

- 6.8. A avaliação sucessiva da adequação dos titulares de funções essenciais é da competência da CNBPE e processa-se nos termos previstos para a avaliação sucessiva da adequação individual dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, com as devidas adaptações.

7. Divulgação à assembleia geral e ao Banco de Portugal

- 7.1. Os resultados de qualquer avaliação ou reavaliação realizada pela PGA devem constar de um relatório que, no caso da avaliação de pessoas para cargos eletivos, deve ser colocado à disposição da assembleia geral no âmbito das respetivas informações preparatórias.
- 7.2. O relatório de avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve acompanhar o requerimento de autorização dirigido ao Banco de Portugal ou, tratando-se de reavaliação, ser-lhe facultado logo que concluído.

Popular

Gestão de Activos

8. Plano de Formação Contínua dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos colaboradores relevantes

8.1. A PGA consagra os recursos e o tempo necessário a assegurar a aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências necessária ao cabal desempenho das funções atribuídas ao Conselho de Administração, ao Conselho Fiscal, aos membros de ambos e aos titulares de funções essenciais.

Formação contínua do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal

8.2. No Relatório de Avaliação Inicial Coletiva a que se refere o Ponto 4.12, serão identificadas, pelo menos, as três áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, considerado coletivamente, atendendo às necessidades da PGA e às tendências de inovação na área financeira e imobiliária.

8.3. As áreas preferenciais serão anualmente revistas no âmbito da preparação das avaliações coletivas sucessivas relativamente o Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal.

8.4. O cumprimento destes objetivos será objeto de avaliação anual no Relatório de Avaliação Coletiva Sucessiva do exercício seguinte.

Formação contínua dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal ou dos titulares de funções essenciais

8.5. Durante os processos de avaliação inicial individual e seleção dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e dos titulares de funções essenciais, descritos nos Pontos 4 e 6 *supra*, serão identificadas em relação a cada membro do Conselho de Administração e a cada titular de funções essenciais três áreas preferenciais para aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências, atendendo à necessidade individual do dirigente em questão, às necessidades da PGA, e às tendências de inovação na área financeira e imobiliária.

Popular

Gestão de Activos

8.6. Durante os processos de avaliação sucessiva individual dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e dos titulares de funções essenciais, descritos nos pontos 4 e 6 *supra*:

8.6.1. São identificados os cursos, seminários, programas de formação, e outros meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências frequentados no último ano pelo membro Conselho de Administração, pelo membro do Conselho Fiscal e pelo titular de funções essenciais;

8.6.1.1. Será especialmente relevante para este efeito o enquadramento dos meios identificados com as áreas preferenciais determinadas no processo de avaliação inicial individual e nas sucessivas revisões;

8.6.2. São definidos – ainda que de forma tentativa - os meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências a frequentar durante o próximo ano pelo membro do Conselho de Administração, pelo membro do Conselho Fiscal e pelo titular de funções essenciais;

8.6.3. São revistas as áreas preferenciais fixadas no processo de avaliação inicial individual e seleção, atendendo aos conhecimentos e competências entretanto adquiridas e às necessidades da PGA, e às tendências de inovação na área financeira e imobiliária.

8.7. A PGA pode contratar uma ou mais entidades externas que o auxiliem na identificação, escolha e avaliação dos meios de aquisição, manutenção e aprofundamento de conhecimentos e competências para os seus administradores e titulares de funções essenciais.

9. Política de diversidade

Diversidade nas funções dirigentes

9.1. No que se refere à composição dos órgãos e funções seguidamente descritos, a PGA compromete-se a promover uma relação de equilíbrio no que se refere ao género dos respetivos membros, nomeadamente privilegiando, através dos mecanismos internos

Popular

Gestão de Activos

tendentes à seleção e designação de quadros e gestores, a escolha de elementos do género sub-representado nas seguintes estruturas societárias:

9.1.1. Conselho de Administração;

9.1.2. Conselho Fiscal;

9.1.3. Conjunto dos titulares de funções essenciais.

9.2. Em 2022, a CNBPE reavalia o regime fixado no número anterior e submete à Assembleia Geral uma proposta de manutenção, alteração ou supressão do mesmo.

Relatório de seleção e short lists

9.3. No seu Relatório de Avaliação Inicial Individual de dirigentes, a CNBPE identifica e recomenda os candidatos a cargos dirigentes e avalia a composição dos mesmos nomeadamente em termos de diversidade.

9.4. As listas finais de candidatos para a designação de funções dirigentes devem sempre incluir candidatos de ambos os géneros.

Meritocracia e não discriminação

9.5. A política remuneratória dos trabalhadores da PGA encontra-se enformada por um princípio de reconhecimento do mérito e da responsabilidade associada a cada função, sendo vedada nomeadamente a discriminação remuneratória e de progressão de carreira com base no género.

Parentalidade ativa

Popular

Gestão de Activos

9.6. Além do respeito pela legislação laboral em matéria de proteção de parentalidade, a PGA promove uma política de organização do tempo de trabalho, promotora de uma equilibrada conciliação da vida privada e profissional e do pleno exercício da parentalidade.

10. Prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses

10.1. A política de prevenção, comunicação e sanção de conflitos de interesses consta de documento autónomo, também aprovado pela Assembleia Geral da PGA e publicado no *website* da sociedade.

11. Revisão da Política de seleção e avaliação

11.1. A CNBPE procederá à revisão da presente Política de Seleção e Avaliação com uma periodicidade bianual.

11.2. Caso o entenda adequado e na sequência da revisão efetuada nos termos do ponto anterior, a CNBPE deve submeter ao Conselho de Administração recomendações para o aperfeiçoamento da Política de Seleção e Avaliação.

11.3. Após receber o relatório elaborado e apresentado pela CNBPE onde conste a revisão da presente Política de Seleção e Avaliação referida nos pontos anteriores, o Conselho de Administração aprovará as recomendações feitas pela CNBPE, ou apresentará fundamentação para a sua recusa, identificando soluções alternativas, caso tenham sido detetadas fragilidades, ou desatualização da Política de Seleção e Avaliação, em relação à lei aplicável, ou às recomendações da ESMA, da PGA ou da CMVM.

11.4. O Conselho de Administração deve submeter à Assembleia Geral da PGA, para aprovação final, com periodicidade bianual, as recomendações fundamentadas para o aperfeiçoamento da presente Política de Seleção e Avaliação.

12. Aprovação, entrada em vigor e alterações

Popular

Gestão de Activos

- 12.1.** A presente Política de Seleção e Avaliação foi aprovada pela Assembleia Geral, entrando em vigor a partir de 21 de abril de 2016, podendo ser alterada por deliberação deste órgão.

13. Interpretação

- 13.1.** Qualquer referência a uma disposição legal, a uma orientação ou a qualquer outro texto recomendatório ou de natureza análoga deve ser interpretada como uma referência a essa disposição, orientação ou texto de natureza análoga segundo a redação que estiver em vigor na data da respetiva avaliação, assim como às demais normas ou recomendações que venham entretanto a substituí-las, alterá-las ou complementá-las.

14. Publicação

- 14.1.** A presente Política de Seleção e Avaliação é publicada no *website* da PGA.