POLÍTICA DE **AVALIAÇÃO**

DA ADEQUAÇÃO PARA A SELECÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO BANCO CAIXA GERAL ANGOLA (BCGA)

Caixa Angola

UM BANCO LOCAL. UMA REDE GLOBAL.

(v-1)

ÍNDICE

SECÇÃO I. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

1. OBJECTO 5

2. VIGÊNCIA 6

SECÇÃO II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

3. ÂMBITO SUBJECTIVO 8

4. ÂMBITO OBJECTIVO 9

SECÇÃO III. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJECTIVOS DA POLÍTICA

5. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJECTIVOS 11

SECÇÃO IV. RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO BANCO

6. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CONSELHO FISCAL 14

7. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS 17

SECÇÃO V. REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO BANCO

8. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO 20

9. REQUISITOS COLECTIVOS DE ADEQUAÇÃO 31

ÍNDICE

SECÇÃO VI. PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

10. PROCEDIMENTOS 33

SECÇÃO VII. 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 37

SECÇÃO VIII. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

12. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS 39

SECÇÃO IX. REVISÃO E DIVULGAÇÃO

13. REVISÃO 41

14. DEVER DE DIVULGAÇÃO 42

SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

1. OBJECTO

A presente política de avaliação da adequação para a seleção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais ("Política") estabelece: (i) os princípios gerais e objetivos que lhe estão subjacentes; (ii) os responsáveis pela avaliação da adequação; (iii) 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 Banco Caixa Geral Angola ("Banco"); (iv) os requisitos de adequação; (v) os procedimentos de avaliação à luz dos requisitos de adequação legalmente estabelecidos; (vi) as regras sobre prevenção, comunicação e sanação de situações de conflitos de interesses e (vii) os meios de formação profissional disponibilizados pelo Banco tendo em vista a aquisição e o desenvolvimento de competências.

2. VIGIÊNCIA

A presente Política vigorará por tempo indeterminado, sem prejuízo da sua atualização e revisão.

SECÇÃO II
ÂMBITO DE APLICAÇÃO

3. ÂMBITO SUBJETIVO

3.1 A presente Política é aplicável às seguintes pessoas:

a. Aos membros do Conselho de Administração do Banco, executivos e não executivos;

b. Aos membros do Conselho Fiscal do Banco, efectivos e suplentes; e

c. Aos titulares de funções essenciais, sendo como tal considerados, os seguintes colaboradores:

i. O Director da Direção de Auditoria Interna (DAI), o Director do Gabinete de Suporte à Função Compliance (GFC), o Director da Direção de Gestão de Risco (DGR), o Director da Direção de Riscos de Crédito (DRC), o Director da Direção de Mercados Financeiros (DMF), Director de Sistemas de Informação (DSI), os Directores das Áreas Tomadoras de Risco (e.g. DBR, DBE, DEP), o Director do Gabinete de Supervisão e Controlo Cambial (GSC) e o Assessor do Presidente da Comissão Executiva;

ii. Os titulares de outras funções que lhes confiram influência significativa na gestão do Banco, designadamente por as actividades 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.

3.2 Compete ao Conselho de Administração do Banco, com parecer da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, qualificar outras funções como funções essenciais e incluir os responsáveis na lista de titulares de funções essenciais do Banco.

4. ÂMBITO OBJECTIVO

4.1 A presente Política é aplicável aos membros do Conselho de Administração e aos Órgãos de Fiscalização, bem como aos titulares de funções essenciais do Banco.

SECÇÃO III
PRINCÍPIOS GERAIS E OBJECTIVOS DA POLÍTICA

5. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJECTIVOS

5.1 A adequação dos órgãos de administração e fiscalização para as funções que lhes estão cometidas constitui um factor 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, accionistas e outras entidades.

5.2 A adequação dos titulares que exercem funções consideradas essenciais, enquanto colaboradores cujas actividades têm um impacto significativo no perfil de risco das instituições de crédito, constitui um factor 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.

5.3 A adequação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, dos titulares de funções essenciais visa garantir que os membros em causa reúnem os requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade necessários e terá em consideração a natureza, a dimensão, a complexidade da actividade do Banco e do Grupo CGD e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar.

5.4 A adequação tem em conta as características individuais dos membros dos órgãos que sejam colegiais, assim como a salvaguarda de condições subjacentes ao funcionamento destes órgãos enquanto entidades colegiais, designadamente a diversidade de qualificações e competências, a disponibilidade do conjunto dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e a promoção do aumento do número de pessoas do género sub-representado nestes órgãos.

5. PRINCÍPIOS GERAIS E OBJECTIVOS

5.5 O órgão de administração deverá ser composto por membros cujas habilitações e antecedentes relativos à experiência profissional sejam diversificados e equilibrados, permitindo dispor dos conhecimentos adequados às actividades e estratégia do Banco, designadamente nas áreas da banca de retalho e empresas, tesouraria, assets liability management (ALM), risco, contabilidade, finanças, auditoria, operações e tecnologia, digital, economia, gestão, direito, marketing, supervisão e recursos humanos.

5.6 O órgão de administração deverá ter uma combinação de elementos mais sénior e mais jovens, de forma a assegurar a pluralidade de perspectivas, para que a resposta aos desafios globais do Banco, enquadrados nos desafios globais do Grupo CGD, seja reforçada.

5.7 Nas suas funções de avaliação da adequação de candidatos ao preenchimento de vagas nos órgãos de administração e de fiscalização, deverá a Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais promover e assegurar que as propostas de candidatos valorizam os princípios e critérios de diversidade na composição dos órgãos socias indicados nos pontos anteriores.

5.8 A identificação e selecção de candidatos a integrar o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal deve assegurar o cumprimento da legislação aplicável e as determinações das autoridades de supervisão, quer do Banco Caixa Geral Angola (BCGA), S.A., quer da Caixa Geral de Depósitos (CGD).

5.9 Tendo como objectivo garantir a todo o tempo a adequação dos seus órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais, o Banco estabelece princípios e procedimentos neste âmbito, consubstanciados na presente Política.

5.10 Com vista a assegurar a continuidade da gestão do Banco e evitar a substituição de um número excessivo de membros em simultâneo deve ser implementado um plano de sucessão que possa envolver os colaboradores que exerçam funções essenciais no Banco, assim como a recondução de membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

SECÇÃO IV
RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO BANCO

6. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CONSELHO FISCAL

6.1 A avaliação da adequação das pessoas aptas para integrar o Conselho de Administração, a Comissão Executiva e o Conselho Fiscal cabe aos responsáveis que para tal sejam nomeados pela Assembleia Geral do Banco **("Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais").**

6.2 A Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais é composta por 3 (três) membros, a serem indicados pelos accionistas, e nomeados pela Assembleia Geral, que designará igualmente o seu Presidente.

6.3 Os membros da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais devem possuir as qualificações e experiência profissionais apropriadas ao exercício das suas funções e não poderão integrar a Comissão Executiva.

6.4 Compete à Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, entre outras funções que serão definidas no respectivo Regulamento Interno, prestar apoio e aconselhamento:

a. no preenchimento das vagas ocorridas nos órgãos sociais do Banco e demais sociedades maioritariamente detidas pelo Banco;

b. na escolha dos Administradores a designar para a Comissão Executiva.

6.5 Nas suas funções de apoio ao preenchimento de vagas nos órgãos sociais e à nomeação dos Administradores Executivos, compete à Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais: humanos da CGD, que garante a coerência na adopção da política no âmbito corporativo e tendo em consideração o mercado em que está inserido o BCGA.

a. Elaborar e actualizar o conjunto de qualificações, conhecimentos e experiência profissional requeridos para o desempenho das funções atribuídas aos membros dos diversos órgãos sociais e da Comissão Executiva;

6. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CONSELHO FISCAL

b. Acompanhar o processo de selecção e nomeação dos quadros superiores do Banco e das entidades maioritariamente detidas pelo Banco, em ordem a dispor, em tempo oportuno, de uma base de recrutamento de futuros titulares de órgãos sociais e de Administradores Executivos;

c. Sempre que ocorra qualquer vaga em órgãos sociais ou na Comissão Executiva, identificar potenciais candidatos e elaborar parecer fundamentado relativamente a propostas que venham a ser apresentadas nesse contexto que correspondam aos perfis mais adequados encontrados para o preenchimento dessa vaga atendendo, entre outros critérios que julgue apropriados, às suas qualificações, conhecimentos e experiência profissional;

d. Assegurar que a política de avaliação da adequação contenha os mecanismos necessários a garantir o cumprimento da política de diversidade, bem como o aumento do número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os objectivos que nesse domínio sejam definidos;

e. Avaliar, sempre que entender oportuno, com periodicidade mínima anual, a estrutura, a dimensão, a composição e o desempenho do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e, quando entender adequado, formular recomendações aos mesmos;

f. Avaliar, com periodicidade mínima anual, os conhecimentos, as competências, a experiência e o cumprimento dos deveres específicos inerentes à função desempenhada por cada um dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como aqueles órgãos no seu conjunto e comunicar-lhes os respectivos resultados.

g. Comunicar à Assembleia Geral o resultado da avaliação dos membros da Comissão Executiva para efeitos de ponderação e determinação da componente variável da respectiva remuneração.os respectivos resultados.

6. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DO CONSELHO FISCAL

6.6 A Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais pode requerer ao Conselho de Administração, à Comissão Executiva ou a qualquer outra comissão especial do Conselho de Administração e a qualquer órgão de estrutura do Banco, 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 a preços adequados e que os respectivos 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 desta Comissão, sem prejuízo da aplicação do estabelecido na Política Global de Conflito de Interesse.

6.7 A monitorização da adequação dos membros do órgão de administração e do Conselho Fiscal deve ser contínua, de modo a 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 colectiva dos membros do órgão de administração;

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. Em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afectar materialmente a adequação dos membros do órgão de administração.

7. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

7.1 A avaliação da adequação das pessoas aptas a serem designadas, pelo Conselho de Administração, como titulares de funções essenciais do Banco, é da competência do Conselho de Administração com base no parecer prévio da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais.

7.2 A função de Recursos Humanos do Banco elabora um relatório nos termos e de acordo com os princípios gerais e objectivos da presente Política, do qual deverão constar todos os elementos solicitados pela Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, e que deverá ser incorporado no parecer prévio a emitir por esta, que suportará a tomada de decisão pelo Conselho de Administração.

7.3 A reavaliação da adequação, anual ou específica (isto é, decorrente de situações não programadas), dos titulares de funções essenciais do Banco, com base nos critérios previstos no ponto 8. cabe ao Conselho de Administração, com base em parecer prévio da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais. A avaliação anual de desempenho dos titulares de funções essenciais cabe igualmente ao Conselho de Administração, com base em parecer prévio da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais.

7.4 A monitorização da adequação dos titulares de funções essenciais deve ser contínua, de modo a 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;

b. caso se verifique um impacto material na idoneidade, incluindo os casos de incumprimento da política de conflito de interesses do Banco;

c. qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afectar materialmente a sua adequação.

7. COMPETÊNCIA PARA AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

7.5 Para estes efeitos, a Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais poderá solicitar os elementos que entender necessários aos órgãos de estrutura, designadamente as avaliações das funções de controlo interno, bem como solicitar à função de gestão de recursos humanos do Banco elementos de apoio à preparação deste relatório, nomeadamente os resultados da avaliação de desempenho.

SECÇÃO V
REQUISITOS DE ADEQUAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO E DOS TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS DO BANCO

8. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO

A - IDONEIDADE

8.1 Em geral, considera-se que um membro do órgão de administração e fiscalização goza de idoneidade se não existirem elementos que sugiram o contrário, nem razões para ter dúvidas fundadas sobre a mesma.

8.2 Na avaliação da idoneidade será tido em conta o modo como a pessoa gere habitualmente os negócios, profissionais ou pessoais, ou exerce a profissão, em especial nos aspectos 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.

8.3 A apreciação da idoneidade será efetuada com base em critérios de natureza objectiva, tomando por base informação tanto quanto possível completa sobre as funções exercidas pelo interessado em cargos anteriores, as características mais salientes do seu comportamento 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 de supervisão ou regulação nacionais ou estrangeiras;

b. Recusa, revogação, cancelamento ou cessação de registo, autorização, admissão ou licença para o exercício de uma actividade 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;

c. As razões que motivaram um despedimento, a cessação de um vínculo ou a destituição de um cargo que exija uma especial relação de confiança;

d. 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;

e. 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;

f. Resultados obtidos, do ponto de vista financeiro ou empresarial, 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;

g. Insolvência pessoal, independentemente da respectiva qualificação;

h. Acções cíveis, processos administrativos ou processos criminais, 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;

i. O currículo profissional e potenciais conflitos de interesse, quando parte do percurso profissional tenha sido realizado em entidade relacionada direta ou indiretamente com a instituição financeira em causa, seja por via de participações financeiras ou de relações comerciais;

j. Quaisquer condenações ou acusações em curso por infracções penais, nomeadamente e sem prejuízo do princípio da presunção de inocência:

> **i.** infracções previstas nas normas que regem a actividade 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, corrupção, manipulação de mercado, ou abuso de informação privilegiada e usura;

ii. infracções por actos de desonestidade, fraude ou crime financeiro;

iii. infracções fiscais; e

iv. outras infracções previstas na legislação em matéria de sociedades, falência, insolvência ou protecção dos consumidores;

k. Outras medidas relevantes, presentes ou passadas, aplicadas por quaisquer entidades reguladoras ou profissionais devido ao incumprimento de disposições relevantes que regem a actividade bancária, financeira, de intermediação de valores mobiliários ou seguradora.

8.4 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.

B - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

8.5 Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal devem demonstrar que possuem as competências e qualificações necessárias ao exercício das suas funções, adquiridas 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 Banco, bem como com os riscos associados à actividade por este desenvolvida.

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

8. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO

8.7 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 efectuar uma avaliação crítica das decisões tomadas pelo Conselho de Administração e fiscalizar eficazmente a função deste órgão.

8.8 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 ponderada a experiência prática do membro em cargos anteriores, tendo em conta a natureza, dimensão e complexidade das actividades exercidas pelo Banco, bem como da função a exercer.

8.9 Assim, na avaliação 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 mercado bancário (NÃO ACEITAR e manter como estava) 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 as responsabilidades do membro);

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.

8. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO

8.10 Os membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal devem igualmente ter adquirido experiência prática e profissional suficiente num cargo de gestão durante um período suficientemente longo.

8.11 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 actividade 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 actividade 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.

8.12 A nexperiência 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 colectivos.

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

8.14 Os membros do Conselho de Administração deverão cumprir o número mínimo de anos de experiência em instituições de crédito ou sociedades de dimensão significativa.

8.15 Os membros do órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização, 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 actividade do Banco e os riscos a que este está exposto.

C - INDEPENDÊNCIA

8.16 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.

i. Independência de Espírito

8.17 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, sendo exigível a cada membro do órgão de administração, independentemente de o mesmo ser ou não considerado "independente" nos termos referidos abaixo. Todos os membros do órgão de administração devem desempenhar activamente as suas funções e ser capazes de tomar decisões e analisar situações de forma sólida, objectiva e independente durante o exercício das suas funções e responsabilidades.

8. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO

8.18 Enquanto a "independência de espírito" é aplicável a todos os membros do órgão de administração, o princípio de "ser independente", é exigido a certos membros do órgão de administração no exercício da sua função de fiscalização.

8.19 Para aferir a independência de espírito, deve ser avaliado se todos os membros do órgão de administração possuem:

a. as capacidades comportamentais necessárias, incluindo:

i. coragem, convicção e força para avaliar contestar desafiar efetivamente as decisões propostas por outros membros do órgão de administração;

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 objectiva.

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 e avaliar a materialidade dos mesmos.

ii. Princípio de "ser independente"

8.20 Por "ser independente" entende-se que um membro do órgão de administração na sua função de fiscalização não tem qualquer tipo de relação ou ligação presente ou passada com o Banco ou com grupo de interesses específicos do Banco ou com os seus gestores que possa influenciar a sua capacidade de formular juízos objectivos 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.

8.21 O órgão de administração, no exercício da sua função de fiscalização, deve ser composto por um número suficiente de membros independentes.

8.22 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.

8. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO

8.23 Na avaliação da independência são tomadas em consideração todas as situações, actuais ou ocorridas nos últimos três anos, susceptíveis de afectar a independência da pessoa em causa, nomeadamente:

a. Cargos que o interessado exerça ou tenha exercido no Banco, grupo de interesses específicos do Banco 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 Banco ou da CGD ou das respectivas filiais ou com pessoas a desempenhar funções essenciais;

c. Processo judicial em que o interessado seja parte, que corra contra o Banco, a CGD ou as respectivas 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 Banco, na CGD, suas filiais ou concorrentes;

e. Relação comercial significativa do interessado, ou alguém com quem este tem uma relação pessoal estreita, com grupo de interesses específicos do Banco, 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 grupo de interesses específicos do Banco, 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.

8.24 Os membros do Conselho Fiscal são independentes e cumprem as regras sobre incompatibilidades previstas na lei.

8.25 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 BCGA.

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

8.27 O Gabinete de Suporte à Função Compliance do Banco informa a Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais de situações potencialmente geradoras de conflitos de interesse e apoia-o na realização da análise de situações, nos termos definidos na Política Global de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.

D - INDEPENDÊNCIA

8.28 Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverão demonstrar possuir a disponibilidade adequada para o exercício das respectivas funções. Os membros executivos do Conselho de Administração do Banco desempenharão as suas funções em exclusividade e a tempo inteiro. Os membros não executivos do Conselho de Administração e os membros do Conselho Fiscal deverão ter uma disponibilidade mínima de 10 horas por semana.

8.29 Sem prejuízo das regras legais sobre a matéria de acumulação de cargos, o exercício de funções de administração ou fiscalização em outras entidades não poderá ser suscetível de prejudicar o exercício de funções no Banco, nomeadamente por existirem riscos de conflitos de interesses ou por de tal circunstância resultar falta de disponibilidade para o exercício do cargo.

8. REQUISITOS INDIVIDUAIS DE ADEQUAÇÃO

E - TITULARES DE FUNÇÕES ESSENCIAIS

8.30 Na avaliação da adequação dos titulares de funções essenciais será analisado o preenchimento dos requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade de acordo com os critérios estabelecidos nos pontos 8. A a D, com as devidas adaptações.

9. REQUISITOS COLECTIVOS DE ADEQUAÇÃO

9.1 Na avaliação colectiva do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverá ser verificado se a composição desses órgãos reúne, em termos colectivos, as competências e a diversidade de qualificações profissionais adequadas e a disponibilidade suficientes para cumprir as respectivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de actuação.

9.2 O Conselho de Administração e o Conselho Fiscal devem integrar maioritariamente, em termos colectivos, membros com conhecimentos, competências e experiência prática bancária em áreas relevantes para o exercício das correspondentes funções em instituições financeiras, nomeadamente: banca de retalho/empresas, tesouraria/ALM/risco, contabilidade, finanças, auditoria, operações e tecnologia, digital, economia, gestão, direito, marketing, supervisão e recursos humanos.

9.3 Sem prejuízo do anteriormente referido, o Conselho Fiscal deverá dispor sempre de uma maioria de membros independentes, na acepção que lhe seja conferida pelas normas legais e regulamentares angolanas e que tenham um curso superior adequado e elevada competência e conhecimentos nas áreas financeiras, contabilística e de auditoria ou conhecimento operacional na área da actividade 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 susceptível de afectar a sua isenção de análise ou de decisão, nomeadamente em virtude de:

a. Ser titular ou actuar 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.

SECÇÃO VI
PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E DE REAVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

10. PROCEDIMENTOS

10.1 A avaliação da adequação individual e colectiva, de acordo com os critérios e procedimentos previstos na Política será realizada antes do início do exercício de funções (avaliação inicial) e no decurso de todo o mandato com uma periodicidade mínima anual, e sempre que a Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais entenda que a mesma se justifica, designadamente 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 (avaliação subsequente).

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

10.3 A indicação das pessoas que devam em cada momento integrar o Conselho de Administração ou o Conselho Fiscal é da competência da Assembleia Geral. A indicação das pessoas que devam em cada momento exercer os cargos relativos a funções essenciais é da competência do Conselho de Administração, mediante parecer prévio da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais.

10.4. 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, por pessoa para esse efeito indicada pelo Conselho de Administração, com observância da presente Política. A cooptação observará as regras de autorização junto das autoridades de supervisão competentes e será submetida a ratificação pelo Accionista na primeira Assembleia Geral que se venha a realizar após a data da cooptação.

10. PROCEDIMENTOS

10.5 As pessoas indicadas para o Conselho de Administração e para o 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.

10.6 De igual modo, as pessoas indicadas para o exercício de funções essenciais devem apresentar à Comissão Executiva, previamente à sua designação, a informação mencionada no parágrafo anterior.

10.7 Quaisquer factos supervenientes à designação dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e dos titulares de funções essenciais que alterem o conteúdo das declarações atrás referidas devem ser comunicados, respectivamente, à Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais e à Comissão Executiva.

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

10.9 Os resultados de qualquer avaliação individual ou reavaliação, anual ou específica, dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e dos titulares de funções essenciais, constarão de um relatório elaborado para o efeito pela Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, com base no parecer prévio da Direcção de Recursos Humanos, no que respeita aos titulares de funções essenciais.

10. PROCEDIMENTOS

10.10 Se for concluído, 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 motivada por factos supervenientes, cujos resultados afectem os requisitos de adequação da pessoa designada em exercício de funções, deverá ser promovida a sanação da falta de requisitos detectados, a suspensão de funções ou a destituição da pessoa em causa, directamente ou através de proposta ao accionista, nos casos de suspensão ou destituição do cargo de membro de órgãos sociais.

10.11 No caso de reavaliação de titulares de funções essenciais que conclua pela não verificação da adequação, o relatório da avaliação pela Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais 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 (podendo recorrer aos serviços internos e ou externos que entender necessários). No caso de o parecer da Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais incluir proposta de cessação das funções do Director da Direção de Gestão de Risco,

10.12 A avaliação inicial individual das pessoas a designar para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal será acompanhada de uma avaliação colectiva desses órgãos sociais e será realizada em momento que garanta a disponibilização dos relatórios com os resultados dessas avaliações à Assembleia Geral do Banco. Os relatórios de avaliação inicial individual e colectiva devem acompanhar o requerimento de autorização para o exercício de funções dirigido pelo Banco às entidades de supervisão competentes.

10.13 Os relatórios de reavaliação individual devem ser facultados às entidades de supervisão competentes logo que estejam concluídos.

10.14 Os objectivos e metas estabelecidos na presente política em matéria de diversidade deverão ser uma componente da avaliação inicial e da reavaliação da adequação do órgão de administração a nível colectivo.

SECÇÃO VII
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

11.1 Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como os titulares de funções essenciais devem evitar qualquer situação suscetível de originar conflitos de interesses.

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

11.3 Os membros dos órgãos de administração e fiscalização, bem como os titulares de funções essenciais, devem comunicar o exercício de qualquer actividade exterior às funções desempenhadas no Banco, de forma a possibilitar a verificação de eventuais situações de conflitos de interesses ou de incompatibilidades.

SECÇÃO VIII
MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

12. MEIOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DISPONIBILIZADOS

12.1 O Banco disponibilizará, suportando os respectivos 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.

12.2 O Banco 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 respectivas funções.

SECÇÃO IX
REVISÃO E DIVULGAÇÃO

13. REVISÃO

13.1 A presente Política será revista anualmente pela Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais, ou sempre que esta Comissão considere que a mesma carece de actualizações.

13.2 A Comissão de Remunerações dos Órgãos Sociais deverá submeter à aprovação da Assembleia Geral do Banco recomendações de alteração ou actualização da presente Política sempre que o considere adequado.

13.3 As funções de auditoria interna e compliance do Banco devem contribuir eficazmente para o desenvolvimento da Política, através da apresentação de recomendações no processo de revisão. A função de compliance deve analisar a forma como a Política afecta 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 é divulgada no sítio da internet do Banco (disponível em https://www.caixaangola.ao/inicio/institucional/index), estando acessível para consulta por qualquer interessado.