

**Política Interna de Seleção e Avaliação da Adequação das Pessoas Membro dos Órgãos de Administração e Fiscalização e de Titulares de Funções Essenciais da Flexdeal SIMFE, S.A.**

## Índice

Preâmbulo .....	2
1. Enquadramento .....	3
2. Avaliação da adequação individual das pessoas membro do órgão de administração, realizada pela Sociedade .....	3
3. Finalidades da avaliação da adequação.....	4
4. Exercício de funções reguladas.....	5
5. Participações qualificadas.....	11
6. Procedimentos para a avaliação da Adequação .....	12
6.1 Instrução do procedimento e manutenção dos requisitos pela pessoa avaliada e pessoas interessadas na avaliação .....	12
6.2 Procedimentos de avaliação.....	13
6.3 Avaliação da adequação pela CMVM .....	14
7. Titulares de funções essenciais.....	15
Anexo I.....	16

## Preâmbulo

Os eventos negativos que marcaram algumas empresas do setor financeiro, tanto em Portugal como no estrangeiro, evidenciaram a necessidade de assegurar o cumprimento por parte dos/as gestores/as dessas empresas de elevados valores éticos e de boa governação. Tais valores funcionam, por um lado, como elementos preventivos de conflitos de interesses e, por outro, como fatores de salvaguarda do sistema financeiro e dos interesses dos/as investidores/as, do sistema financeiro e da sociedade em geral, sendo um fator decisivo para a promoção da confiança no referido sistema.

A qualidade da regulação e da supervisão financeira, enquanto fator de proteção do/a investidor/a e de desenvolvimento do mercado, é um elemento crucial, devendo observar-se o preenchimento de requisitos de elevada competência profissional, disponibilidade e irrepreensível ética dos/as gestores/as das entidades. Sendo este aspeto tanto mais relevante quanto maior a importância sistémica da entidade em causa, atentos os impactos macrofinanceiros, diretos e indiretos, de alguns eventos em todo o sistema e no tecido económico em geral, aos quais não terão sido indiferentes fatores de natureza ética e comportamental das principais pessoas responsáveis das instituições nele envolvidas.

A avaliação da adequação para o exercício de funções reguladas ou para a detenção de participações qualificadas em entidades reguladas, revelada pelo preenchimento de requisitos de idoneidade, experiência, disponibilidade e independência, consoante o quadro regulatório específico, assume, pois, uma importância decisiva para o reforço da confiança das pessoas que investem e dos/as agentes do mercado no sistema financeiro.

As orientações presentes nesta Política visam desenvolver, harmonizar e clarificar critérios, técnicas e procedimentos de avaliação de adequação, em linha com as melhores práticas nacionais e internacionais, criando as bases para um trabalho contínuo de aprofundamento da análise e reflexão nesta matéria.

## **1. Enquadramento**

Nos termos do estabelecido pela Comissão de Mercado de Valores Mobiliários (doravante designada por CMVM), a adequação das pessoas membro dos órgãos de administração e fiscalização para o exercício das respetivas funções, está sujeita a avaliação prévia ao exercício do cargo e ao longo de todo o seu mandato.

As entidades visadas devem ter em conta a sua dimensão, organização interna e ainda a natureza, escala e complexidade das suas atividades, assegurando desta forma a aplicação do princípio da proporcionalidade. As suas políticas e processos internos devem, contudo, assegurar a conformidade com os critérios definidos na avaliação da adequação das pessoas membro do órgão de administração e dos/as titulares de participações qualificadas, bem como a necessidade de ter em conta a questão da diversidade aquando do recrutamento de pessoas membro para o órgão de administração e de disponibilizar recursos suficientes para a sua iniciação e formação.

A adequação das pessoas membro dos órgãos de administração e fiscalização consiste na capacidade para assegurarem, em permanência, uma gestão sã e prudente da sociedade, tendo por base o cumprimento de requisitos de idoneidade, qualificação profissional, independência e disponibilidade.

A avaliação individual de cada pessoa membro dos órgãos de administração e fiscalização, deve ser acompanhada de uma apreciação coletiva do órgão respetivo, tendo em vista verificar se o próprio órgão, considerando a sua composição, reúne qualificação profissional e disponibilidade suficientes para cumprir as respetivas funções legais e estatutárias em todas as áreas relevantes de atuação. A existência de fragilidades na composição dos órgãos de administração e fiscalização não deve colocar em causa a aptidão de uma pessoa membro em particular.

A avaliação das pessoas membro dos órgãos de administração e fiscalização obedece ao princípio da proporcionalidade, considerando, entre outros fatores, a natureza, a dimensão e a complexidade da atividade da sociedade e as exigências e responsabilidades associadas às funções concretas a desempenhar. Por outro lado, o nível e a natureza da experiência exigidos a uma pessoa membro do órgão de administração e fiscalização podem diferir consoante exerça funções de gestão ou de fiscalização.

## **2. Avaliação da adequação individual das pessoas membro do órgão de administração, realizada pela Sociedade**

A Sociedade deve, em primeira linha, assegurar que todas as pessoas membro dos órgãos de administração e fiscalização possuem os requisitos de adequação necessários para o exercício das respetivas funções.

A Sociedade promove que as propostas para eleição de novos membros dos órgãos sociais sejam acompanhadas de fundamentação a respeito da adequação do perfil, conhecimentos e currículo à função a desempenhar por cada candidato/a.

À Comissão de Nomeações, quando exista, é atribuída a função de acompanhamento e apoio às designações de quadros dirigentes. As Sociedades devem assegurar-se da adequação individual e permanente das pessoas membro do órgão de administração e devem avaliar ou reavaliar a sua adequação, em particular:

1. quando solicitam autorização para iniciar a atividade;
2. em caso de alterações materiais na composição do órgão de administração, incluindo:
  - i. nomeação de novas pessoas membro para o órgão de administração, incluindo em resultado de uma aquisição direta ou indireta ou de um aumento de uma participação qualificada numa entidade. Esta avaliação deve ser limitada às novas pessoas membro nomeadas;
  - ii. recondução de pessoas membro do órgão de administração, se os requisitos do cargo se tiverem alterado ou se a pessoa membro for nomeada para um cargo diferente no seio do órgão de administração. Esta avaliação deve ser limitada às pessoas membro cujos cargos tenham sofrido alterações e à análise dos aspetos relevantes, tendo em conta quaisquer requisitos adicionais relativos ao cargo;
3. numa base contínua deve ser assegurada a monitorização da adequação das pessoas membro do órgão de administração, de modo a identificar, à luz de novo facto relevante, as situações em que deverá ocorrer uma reavaliação. Devendo ser realizada nos seguintes casos:
  - i. quando existirem preocupações relativas à adequação individual ou coletiva das pessoas membro do órgão de administração;
  - ii. caso se verifique um impacto material na idoneidade de uma pessoa membro do órgão de administração, ou da instituição, incluindo os casos em que as pessoas membro não cumprem a política de conflito de interesses da Sociedade;
  - iii. como parte da revisão dos mecanismos de governo interna pelo órgão de administração;
  - iv. em qualquer circunstância que possa, de qualquer outra forma, afetar materialmente a adequação das pessoas membro do órgão de administração.
4. devem também reavaliar o tempo disponível de uma pessoa membro do órgão de administração para o desempenho das suas funções se essa mesma pessoa membro assumir um cargo adicional ou começar a desempenhar novas atividades relevantes, incluindo de natureza política.

### **3. Finalidades da avaliação da adequação**

A avaliação da adequação possui natureza estritamente visa a pluralidade de finalidades:

- a) preservar a estabilidade do sistema financeiro e do regular funcionamento do mercado e prevenir riscos sistémicos;
- b) salvaguardar os legítimos interesses e preservar a confiança dos/as investidores/as, clientes e demais agentes do sistema financeiro;
- c) promover a gestão sã e prudente das entidades supervisionadas;
- d) remover ou mitigar os riscos decorrentes da não adequação da pessoa avaliada.

#### **4. Exercício de funções reguladas**

A adequação para o exercício de funções reguladas traduz-se na aptidão para assegurar em permanência o conjunto de requisitos de adequação previstos no quadro regulatório específico, sendo objeto de supervisão contínua pela CMVM.

Além do requisito de idoneidade, que é sempre aplicável independentemente do tipo de pessoa avaliada, o quadro regulatório específico pode ainda exigir, em função do tipo de pessoa avaliada, a observância de outros requisitos de avaliação, nomeadamente de experiência, disponibilidade e independência.

Em momento anterior à sua nomeação, o perfil de novos membros dos órgãos de administração e fiscalização da Flexdeal é avaliado pela Assembleia Geral, ou pela Comissão de Nomeações, quando constituída, e terá em conta os requisitos abaixo descritos.

##### **Idoneidade**

A aptidão da pessoa avaliada para o exercício de determinada função regulada, revelada pela sua personalidade, características comportamentais, modo de atuação e situação pessoal, profissional e financeira, à luz, designadamente, dos seguintes parâmetros essenciais:

1. Reputação, credibilidade e confiabilidade, entendidas como a avaliação social que é feita da pessoa avaliada dentro e fora do sistema financeiro, designadamente como pessoa fidedigna;
2. Integridade e honestidade, entendidas como a conduta pautada pela retidão, ética, honradez e correção moral, apresentando coerência entre as palavras e as ações e uma atuação conforme com os valores e convicções próprios declarados e com os princípios éticos vigentes no respetivo setor de atividade e relevantes para o exercício das funções em causa;
3. Liberdade de pensamento, enquanto padrão de conduta evidenciado pela capacidade de questionar e contestar propostas ou decisões que suscitem dúvidas ou objeções, de resistir ao «pensamento de grupo» e de exercer os seus deveres de forma imparcial, livre e objetiva;
4. Diligência, prudência e profissionalismo, entendidas como a conduta zelosa e competente, demonstrativa de aptidão para desempenhar adequadamente a função e potenciadora de consensos;
5. Cumprimento pontual (de forma atempada e integral) de deveres e obrigações;
6. Capacidade de promover a gestão sã e prudente do seu património e do património de entidades por si detidas e/ou geridas;
7. Prosecução e salvaguarda dos legítimos interesses de investidores/as, clientes e demais credores/as, bem como da entidade supervisionada, assegurando-se de que os/as mesmos/as não correm riscos desnecessários e de que recebem informação completa, verdadeira, atual, clara, objetiva e lícita. Atribuição de prevalência aos interesses dos/as investidores/as, clientes e demais credores/as face aos/às próprios/as e/ou de entidades relacionadas e garantia de que todos/as são tratados/as equitativamente.

A avaliação da idoneidade baseia-se nas circunstâncias do caso concreto, mediante a identificação e valoração dos factos e/ou indícios disponíveis, que permitam fundar um juízo de prognose sobre a aptidão da pessoa avaliada, designadamente através da ponderação da sua

gravidade, dos seus riscos e do seu impacto, efetivo e/ou potencial, na pessoa avaliada, na entidade supervisionada e na confiança no sistema financeiro.

Considera-se que a pessoa avaliada é idónea se, com base na informação disponível, não existirem factos e/ou indícios que sugiram o contrário ou levem a duvidar razoavelmente da sua idoneidade.

No que se refere aos critérios de avaliação de idoneidade, considera-se em especial, a existência de factos e/ou de indícios, relativos à pessoa avaliada ou a pessoas terceiras (como, por exemplo, pessoas coletivas em que a pessoa avaliada tenha exercido funções ou tenha tido uma participação social), com relevância, efetiva ou potencial:

a) Criminal ou contraordenacional, independentemente da sua natureza e tratamento judicial, nomeadamente os que se mostrem suscetíveis de fundamentar a abertura de ação de investigação / inquérito, a pronúncia / acusação e a aplicação de sanções penais/contraordenacionais;

b) Regulatória, nomeadamente os que se mostrem suscetíveis de fundamentar a recusa, revogação, cancelamento ou suspensão de registo, autorização ou licença para exercer ou participar numa atividade comercial, empresarial ou profissional, regulada por uma autoridade de supervisão ou organismo com funções análogas, bem como os factos e/ou indícios que se mostrem suscetíveis de desencadear a aplicação de medidas de supervisão relevantes. Assumem igualmente relevância os factos e/ou indícios relativos ao relacionamento com quaisquer autoridades (v.g., de supervisão, policiais, judiciais, tributárias, nacionais ou estrangeiras), nomeadamente os que evidenciem uma atuação não transparente ou cooperante. De igual forma, são ponderados os factos e/ou indícios que apenas não desencadearam a adoção de medidas por parte da autoridade competente por força de motivos exógenos à mesma, como, por exemplo, a renúncia da pessoa interessada ao exercício de funções na sequência de irregularidades detetadas;

c) Disciplinar, deontológica ou profissional, nomeadamente os que se mostrem suscetíveis de fundamentar a cessação unilateral de vínculos laborais ou profissionais, a destituição de cargos, a proibição ou suspensão, por autoridade judicial, ordem profissional ou organismo com funções análogas, de ocupar cargos ou desempenhar funções em empresas de qualquer tipo ou a aplicação de sanções disciplinares, deontológicas ou de conduta profissional;

d) Patrimonial, nomeadamente os que se mostrem suscetíveis de prejudicar substancialmente a situação financeira de pessoas ou entidades (v.g., da própria pessoa avaliada, de entidades nas quais tenha exercido cargos ou tenha detido participações, sócios/as e credores/as dessas entidades e investidores/as), tendo, designadamente em conta processos especiais de revitalização, recuperação, insolvência ou liquidação e a forma como a pessoa avaliada contribuiu para a situação que conduziu a tais processos;

e) Reputacional, nomeadamente os que se mostrem suscetíveis de fundamentar a cessação de contratos, a propositura de ações judiciais ou a apresentação de reclamações, bem como as decisões judiciais ou administrativas efetivamente adotadas.

## Experiência

A experiência é entendida em sentido lato, abrangendo quer a experiência em sentido restrito (*i.e.*, percurso profissional) quer requisitos de qualificação, conhecimento, competência e equivalentes, tal como previstos no quadro regulatório específico. Ou seja, releva quer a experiência profissional e prática adquirida através do exercício anterior de cargos ou funções, quer a experiência teórica obtida ao longo do percurso académico e formativo da pessoa avaliada.

A experiência é a aptidão da pessoa avaliada para o exercício de determinada função regulada, revelada pelo seu percurso académico, formativo e profissional, à luz, designadamente, dos seguintes parâmetros essenciais:

1. Conhecimento aprofundado, sólido e atualizado sobre o cargo ou atividade a exercer e sobre as respetivas funções e responsabilidades;
2. Conhecimento das regras e princípios, designadamente de natureza técnica, jurídica e de conduta, aplicáveis ao exercício do cargo ou atividade;
3. Capacidade e autonomia técnica;
4. Conhecimento suficiente sobre o modelo de negócio, as principais atividades e riscos da entidade supervisionada;
5. Conhecimento suficiente sobre as áreas relativamente às quais a pessoa avaliada, apesar de não responder direta e individualmente, é coletivamente responsável ou exerce funções de fiscalização;
6. Outros parâmetros de experiência previstos no quadro regulatório específico.

Na avaliação da experiência, considera-se, em especial, o seguinte relativamente ao percurso profissional da pessoa avaliada, tomando por referência pelo menos os últimos dez anos:

- a) Funções e cargos exercidos e sua relação com o cargo ou atividade a exercer;
- b) Inscrição em ordens profissionais ou similares;
- c) Níveis de responsabilidade assumidos em cargos ou funções atuais ou passados;
- d) Duração e tempo dedicado ao exercício de cargos ou funções atuais ou passados;
- e) Tempo decorrido desde o exercício de cargos ou funções passadas relevantes;
- f) Exercício de cargos ou funções de direção, chefia ou coordenação de equipas e número de colaboradores/as afetos/as;
- g) Natureza, escala e complexidade das entidades nas quais a pessoa avaliada exerce ou exerceu cargos ou funções;
- h) Relevância efetiva da experiência adquirida com o desempenho de cargos ou funções atuais ou passados;

i) Outros critérios de avaliação previstos no quadro regulatório específico.

Na avaliação da experiência, considera-se, em especial, o seguinte relativamente ao percurso académico e formativo da pessoa avaliada:

- a) Nível e perfil das habilitações académicas e sua relação com o cargo ou atividade a exercer;
- b) Frequência e conclusão de cursos, programas ou formações específicas ou complementares, sua duração e relação com o cargo ou atividade a exercer;
- c) Conhecimento teórico e prático adquirido durante o percurso académico e formativo;
- d) Outros critérios de avaliação previstos no quadro regulatório específico, designadamente áreas de formação obrigatória ou relevante.

A avaliação da experiência é gradativa porque o nível de experiência exigido deve ser proporcional às responsabilidades assumidas pela pessoa avaliada e à natureza, escala, complexidade e riscos quer da função regulada a desempenhar pela pessoa avaliada quer da entidade supervisionada; e pode ser limitada porque, em função do princípio da proporcionalidade, poderá admitir-se um eventual juízo de adequação condicionado ou com a emissão de recomendações (*v.g.*, a frequência de curso ou formação especializada, que permita colmatar eventuais lacunas não essenciais de experiência e, portanto, mitigar os riscos subjacentes).

Na avaliação da experiência da pessoa avaliada para o exercício de um cargo numa entidade supervisionada é pertinente distinguir entre o exercício de funções executivas e o exercício de funções não executivas ou de fiscalização. No primeiro caso deve ser especialmente considerada a experiência, prática da pessoa avaliada no exercício de funções executivas; no segundo caso, estando em causa a capacidade da pessoa avaliada para desafiar de forma construtiva as decisões das pessoas membro executivas e/ou de fiscalizar de modo eficaz a sua atuação, além da experiência prática no exercício dessas funções de fiscalização (e, por maioria de razão, no exercício de funções executivas), pode ser especialmente considerado o conhecimento teórico das matérias em causa e o percurso académico da pessoa avaliada.

Tratando-se do exercício de um cargo num órgão colegial, o juízo de adequação implica uma avaliação individual e coletiva: além da experiência individual de cada pessoa membro, deve assegurar-se que o órgão dispõe, no seu conjunto, de experiência adequada em função das suas responsabilidades e atribuições. Em particular, deve assegurar-se que o processo (coletivo) de tomada de decisão do órgão beneficia da experiência cumulativa e complementar de todas as pessoas membro, enriquecendo e tornando mais sólida a tomada de decisão.

Em termos de avaliação coletiva deve igualmente assegurar-se que todas as áreas relevantes de conhecimento estão devidamente e equilibradamente representadas no órgão em causa, de modo a que não existam lacunas de experiência no processo de tomada de decisão.

## Disponibilidade

A disponibilidade é a aptidão da pessoa avaliada para o exercício de determinada função regulada, revelada pelo tempo a consagrar ao exercício efetivo dessa função, à luz, designadamente, dos seguintes parâmetros essenciais:

1. Capacidade efetiva para consagrar o tempo necessário para o exercício adequado do cargo ou atividade em condições normais;
2. Capacidade efetiva para consagrar tempo adicional exigível para o exercício adequado do cargo ou atividade quando exista um acréscimo, previsto ou imprevisto, de atividade;
3. Outros parâmetros de disponibilidade previstos no quadro regulatório específico, designadamente sobre acumulação de cargos.

Para efeitos de determinação do tempo necessário deve considerar-se o que for acordado ou declarado pela entidade supervisionada, bem como a natureza, a escala, a complexidade e os riscos das funções a desempenhar.

Na avaliação da disponibilidade, considera-se, em especial:

1. O número de cargos em empresas financeiras e/ou não financeiras exercidos simultaneamente pela pessoa avaliada, incluindo quando seja nomeado/a por uma pessoa coletiva para exercer o cargo de administrador/a ou na qualidade de suplente;
2. Os cargos exercidos em organizações que não prosseguem objetivos predominantemente comerciais;
3. A residência da pessoa avaliada e o local a partir do qual o cargo ou a atividade são exercidos;
4. A necessidade de frequência de ações de formação, no momento inicial e durante o exercício do cargo ou função;
5. Outros critérios de avaliação previstos no quadro regulatório específico.

Para efeitos da acumulação de cargos, o desempenho de cargos ou funções exercidas simultaneamente em entidades pertencentes ao mesmo grupo é considerado como um só.

Na contabilização do número de cargos exercidos, sempre que a pessoa avaliada exerça um cargo que envolva simultaneamente responsabilidades executivas e não executivas, o mesmo é contabilizado como um cargo executivo.

Os cargos exercidos em organizações que não prosseguem objetivos predominantemente comerciais não são considerados para efeito do cômputo de cargos, embora não deixem de ser tidas em consideração na avaliação do requisito de disponibilidade.

A avaliação da disponibilidade é gradativa porque o nível de disponibilidade exigido deve ser proporcional às responsabilidades assumidas pela pessoa avaliada e à natureza, escala, complexidade e riscos quer da função regulada a desempenhar pela pessoa avaliada quer da entidade supervisionada; e pode ser limitada porque, em função do princípio da proporcionalidade, poderá admitir-se um eventual juízo de adequação condicionado ou com emissão de recomendações (*v.g.*, despendar mais tempo ou exercer o cargo na sede da entidade supervisionada e/ou redução do número de cargos, por forma a mitigar deficiências de disponibilidade não essenciais).

Tratando-se do exercício de um cargo num órgão colegial, o juízo de adequação implica uma avaliação individual e coletiva, devendo assegurar-se que o órgão dispõe, no seu conjunto, de disponibilidade adequada.

### **Independência**

A independência é a aptidão da pessoa avaliada para o exercício de determinada função regulada, revelada pelos seus interesses, relações e ligações pessoais, profissionais, de natureza económica e política, atuais e passadas, à luz, designadamente, dos seguintes parâmetros essenciais:

1. Inexistência de conflito, efetivo ou potencial, relevante entre os interesses da pessoa avaliada ou de pessoas relevantes e outros interesses a que a pessoa avaliada deva dar prevalência no exercício da função regulada;
2. Inexistência de conexão a grupos de interesses específicos na entidade supervisionada;
3. Inexistência de relações ou ligações, pessoais ou profissionais, atuais ou passadas, suscetíveis de influenciar a capacidade da pessoa avaliada de formular juízos objetivos e equilibrados ou de reduzir a sua capacidade de tomar decisões de forma autónoma e isenta;
4. Inexistência de benefícios ou de outras circunstâncias, atuais ou passadas, suscetíveis de influenciar a capacidade da pessoa avaliada formular juízos objetivos e equilibrados ou de reduzir a sua capacidade de tomar decisões de forma autónoma e isenta;
5. Outros parâmetros de independência previstos no quadro regulatório específico, designadamente sobre incompatibilidades.

Na avaliação da independência, considera-se, em especial, o seguinte, tomando por referência os últimos cinco anos ou outra periodicidade definida no quadro regulatório específico:

- a)* Funções ou cargos, empresariais ou não, exercidos pela pessoa avaliada;
- b)* Relações de parentesco ou análogas entre, por um lado, a pessoa avaliada e/ou pessoas próximas e, por outro lado, pessoas relevantes;
- c)* Relações pessoais, profissionais, de natureza económica e política entre a pessoa avaliada, a entidade supervisionada e outras pessoas relevantes;
- d)* Outras relações profissionais ou de natureza económica entre a pessoa avaliada e pessoas terceiras suscetíveis de criar um conflito de interesses prejudicial ao exercício das funções reguladas;

Consideram-se pessoas próximas as pessoas parentes ou afins até ao terceiro grau e pessoas dependentes ou pessoas que integram permanentemente o mesmo agregado familiar.

Consideram-se pessoas relevantes as pessoas membro dos órgãos de administração e de fiscalização da entidade supervisionada ou de entidade pertencente ao mesmo grupo, bem como as pessoas que dirigem efetivamente essas entidades ou detenham participações qualificadas na entidade supervisionada ou numa entidade do grupo.

## **Diversidade**

Na seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, a Sociedade promove ativamente a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício das funções dos órgãos sociais da Flexdeal, em linha com o estipulado no Plano de Igualdade de Género Anual.

No âmbito de processos de sucessão dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, serão adotadas medidas que visem assegurar a identificação de potenciais candidatos/as tendo consideração um regime de representação equilibrada entre homens e mulheres.

## **5. Participações qualificadas**

A adequação de um/a titular de participação qualificada é a sua aptidão para adquirir, manter ou aumentar uma participação qualificada, revelada pela sua capacidade de promover uma gestão sã e prudente da entidade participada, à luz, designadamente, dos seguintes parâmetros essenciais:

- a) Idoneidade, tal como caracterizada no ponto 4.;
- b) Experiência na gestão e exercício das posições jurídicas inerentes às participações detidas pelo/a titular de participação qualificada noutras entidades, pertencentes ou não ao setor financeiro;
- c) Experiência no exercício de funções ou cargos de direção em entidades do setor financeiro;
- d) Solidez financeira, entendida genericamente como a capacidade do/a titular de participação qualificada para financiar a proposta de aquisição e de manter, num futuro próximo, uma estrutura financeira sólida em relação a si e à entidade participada;
- e) Capacidade de assegurar que a entidade participada cumprirá de forma continuada os requisitos prudenciais aplicáveis, nomeadamente através da disponibilidade para aportamento adicional de fundos;
- f) Transparência completa quanto às fontes de financiamento da aquisição, aumento ou manutenção da participação qualificada e quanto a todos os beneficiários efetivos da mesma;
- g) Adequação de eventuais gestores/as a designar em resultado da aquisição ou aumento da participação qualificada;
- h) Observância de requisitos procedimentais relativos à aquisição ou aumento de participações qualificadas, previstos no quadro regulatório específico;
- i) Outros parâmetros de adequação previstos no quadro regulatório específico.

A avaliação dos parâmetros referidos nas alíneas a), f) e g) do parágrafo anterior é binária. A avaliação dos demais parâmetros é gradativa, considerando, em especial, a influência efetiva ou provável da pessoa avaliada na entidade participada e o nível de risco adveniente dessa influência.

Se a pessoa avaliada for uma pessoa coletiva, os parâmetros referidos consideram igualmente os seus beneficiários efetivos e as pessoas que dirigem efetivamente a sua atividade.

## **6. Procedimentos para a avaliação da Adequação**

### **6.1 Instrução do procedimento e manutenção dos requisitos pela pessoa avaliada e pessoas interessadas na avaliação <sup>1</sup>**

No âmbito da instrução do procedimento de avaliação voluntária, a pessoa avaliada e as pessoas interessadas na avaliação realizam uma avaliação prévia, onde sejam ponderados todos os factos relevantes por forma a verificar, de forma rigorosa e exhaustiva, a observância de todos os requisitos de adequação aplicáveis.

Assim, a pessoa avaliada realiza um exercício de autoavaliação, cabendo às pessoas interessadas na avaliação confirmá-la, efetuando a sua própria análise, rigorosa, crítica e exhaustiva, quanto à observância pela pessoa avaliada de todos os requisitos de adequação aplicáveis.

Na sequência da sua autoavaliação, e caso a pessoa avaliada reúna os requisitos de adequação aplicáveis necessários de acordo com o quadro regulatório específico, o correspondente questionário de avaliação da adequação<sup>2</sup> deve ser preenchido e assinado pela pessoa avaliada e, se for o caso, pelas pessoas interessadas na avaliação e remetido à CMVM conjuntamente com os respetivos elementos instrutórios<sup>3</sup>.

A informação constante do questionário e dos elementos instrutórios apresentados pela pessoa avaliada e/ou pelas pessoas interessadas na avaliação é recolhida, sistematizada, analisada e valorada pela CMVM com o objetivo de obter uma imagem verdadeira, atualizada e o mais completa possível da pessoa avaliada.

A CMVM pode notificar a pessoa avaliada e/ou as pessoas interessadas na avaliação para, em prazo razoável, prestar os esclarecimentos suplementares que se revelem necessários para suprir as deficiências, insuficiências, contradições e obscuridades informativas que sejam detetadas no questionário e/ou nos elementos instrutórios apresentados, de modo a permitir a conclusão da avaliação da adequação pela CMVM.

Na sua relação com a CMVM, a pessoa avaliada e as pessoas interessadas na avaliação adotam uma postura aberta, transparente, espontânea e colaborante.

Durante o exercício das funções reguladas ou manutenção da participação qualificada deve ser feita uma avaliação contínua — pela pessoa avaliada, pelas pessoas interessadas na avaliação e

---

<sup>1</sup> Pessoas interessadas na avaliação – a entidade supervisionada e eventuais promotores/as ou requerentes da avaliação.

<sup>2</sup> De acordo com modelos de questionário de avaliação de adequação no Anexo I

<sup>3</sup> Identificados no Anexo I em função do tipo de pessoa avaliada.

pela CMVM com vista a assegurar a observância permanente de todos os requisitos de adequação aplicáveis.

Neste contexto, devem aquelas comunicar à CMVM, por sua iniciativa e no prazo de **cinco dias úteis** após o respetivo conhecimento, quaisquer factos supervenientes<sup>4</sup> suscetíveis de modificar ou de afetar a observância dos requisitos de adequação (nomeadamente, alterações à informação constante do questionário de avaliação de adequação e dos elementos instrutórios remetidos).

A comunicação de alterações à informação inicialmente prestada para efeitos de avaliação da adequação é realizada através do envio do correspondente questionário de avaliação de adequação, assinado pela pessoa avaliada e, se for o caso, pelas pessoas interessadas na avaliação, preenchendo-se apenas os campos referentes à informação que foi objeto de alteração.

## 6.2 Procedimentos de avaliação

Anualmente, o Conselho de Administração avalia o seu desempenho, bem como o desempenho da Comissão Executiva, dos administradores/as executivos/as e das comissões especializadas da Sociedade, quando constituídas, de acordo com o cumprimento do plano estratégico da Sociedade e do orçamento, a gestão de riscos, o seu funcionamento interno e o contributo de cada membro para o efeito, assim como o relacionamento entre os órgãos e as comissões da Sociedade, podendo a competência nesta matéria ser delegada numa comissão especializada composta por maioria por membros não executivos. O processo de avaliação anual de desempenho a realizar pelo Conselho de Administração é conduzido pelos administradores não executivos e pelo Presidente do Conselho de Administração. Relativamente ao cumprimento do procedimento de avaliação dos requisitos de adequação das pessoas membro dos **órgãos de administração e fiscalização**, pela Sociedade, é assegurado, na ausência de comissão de nomeação, pela Mesa da Assembleia Geral, a qual deverá implementar um modelo que assegure o procedimento. Assim a Mesa da Assembleia Geral, representada pelo/a Presidente nomeado/a, na sua função de avaliação dos requisitos de adequação dos membros dos órgãos sociais, tem as seguintes competências:

- a) Formular recomendações à Assembleia Geral sobre candidatos/as a pessoas membro dos órgãos de administração, avaliando o respetivo perfil em termos de qualificações, conhecimentos, disponibilidade e experiência profissional;
- b) Elaborar uma descrição das funções e qualificações para os cargos a desempenhar pelos órgãos de administração e fiscalização e avaliar o tempo a dedicar ao exercício da função;
- c) Promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício de funções nos órgãos de administração e fiscalização;
- d) Fixar objetivos para a representação de homens e mulheres e conceber uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género subrepresentado nos órgãos de administração e fiscalização, com vista a atingir os referidos objetivos;

---

<sup>4</sup> Dizem-se supervenientes tanto os factos ocorridos posteriormente ao processo de avaliação de adequação, como os anteriores ou contemporâneos de que a pessoa avaliada e as pessoas interessadas na avaliação só tenham conhecimento após o fim do processo de avaliação de adequação.

e) Remeter aos órgãos sociais competentes um relatório com os resultados de qualquer avaliação ou reavaliação da adequação das pessoas membro dos órgãos de administração e fiscalização da sociedade;

### 6.3 Avaliação da adequação pela CMVM

A avaliação da adequação traduz-se no procedimento conduzido pela CMVM que tem por objeto verificar a observância de cada um dos requisitos de adequação aplicáveis e termina com a formulação de um juízo positivo ou negativo de adequação da pessoa avaliada.

Esse juízo de adequação é fundado em circunstâncias objetivas, autónomo e não vinculado a decisões anteriores.

Sem prejuízo da aplicação dos princípios e regras gerais do procedimento administrativo (*maxime* em matéria de audiência prévia das pessoas interessadas, reclamação e recurso administrativo), a análise de adequação realizada pela CMVM obedece a princípios específicos de precaução, proporcionalidade e autonomia.

O princípio da precaução visa assegurar que é efetuado um juízo de prognose quanto à cobertura ou minimização dos riscos potenciais ou efetivos decorrentes da não adequação da pessoa avaliada. Em caso de dúvida fundada quanto à adequação, é emitido um juízo negativo de adequação sempre que a convicção quanto à gravidade dos riscos de não adequação à luz das finalidades referidas anteriormente seja superior à convicção quanto à adequação.

O princípio da proporcionalidade visa designadamente assegurar que, nas avaliações de adequação gradativas, a verificação da observância dos requisitos de adequação em causa tem em consideração a natureza, a escala, a complexidade e os riscos da função regulada a desempenhar, bem como das entidades supervisionadas e participadas.

O princípio da autonomia visa assegurar que é sempre efetuada uma avaliação casuística e atual, independentemente de outras decisões sobre a pessoa avaliada e, em particular, de avaliações anteriores de adequação.

A CMVM assegura que os juízos negativos de adequação assentam na ponderação dos riscos e interesses em presença, na enunciação transparente e objetiva dos factos e/ou indícios desfavoráveis e na demonstração de que tais factos e/ou indícios são suficientes para concluir pela não adequação à luz das finalidades da avaliação da adequação.

Sempre que no decurso do procedimento de avaliação, de acordo com os elementos disponíveis, a CMVM conclua que, com elevado grau de probabilidade, irá formular um juízo negativo de adequação, comunica à pessoa avaliada e às pessoas interessadas na avaliação o seu juízo provisório, indicando as razões que o fundamentam e concedendo um prazo para se pronunciarem, desistirem do procedimento, apresentarem elementos instrutórios adicionais ou efetuarem as alterações pertinentes.

A CMVM pode realizar as averiguações e diligências adicionais que se revelem necessárias, adequadas e compatíveis com os prazos em curso.

Entre outras diligências, pode ser promovida a realização de entrevistas às pessoas avaliadas e a audição de outras pessoas. A recusa não fundamentada da pessoa avaliada em participar na entrevista constitui indício de não adequação.

Sempre que tome conhecimento de factos e/ou indícios suscetíveis de afetar a observância de algum dos requisitos de adequação aplicáveis, a CMVM pode promover uma avaliação oficiosa, bem como adotar as medidas cautelares, corretivas ou administrativas que se mostrem adequadas e necessárias para remover ou mitigar os riscos decorrentes da não adequação da pessoa avaliada.

Em linha com as práticas nacionais e internacionais, as autoridades competentes trocam todas as informações que possuam sobre as pessoas que exerçam ou pretendam exercer funções reguladas ou que sejam ou pretendam ser titulares de participações qualificadas, para efeitos de avaliação da adequação. Consequentemente, no âmbito dos seus procedimentos de avaliação da adequação, a CMVM promove, sempre que possível, a consulta de outras autoridades ou entidades, nacionais e estrangeiras, com o objetivo de recolher informação relevante sobre a pessoa avaliada.

## **7. Titulares de funções essenciais**

O Conselho de Administração da sociedade deve identificar os cargos cujos titulares, não pertencendo aos órgãos de administração ou fiscalização, exerçam funções que lhes confirmam influência significativa na gestão da sociedade.

Os cargos referidos no número anterior compreendem os/as responsáveis pelas funções de *compliance*, auditoria interna, controlo e gestão de riscos da sociedade, bem como os responsáveis de outras funções que venham a ser consideradas como essenciais pelo Conselho de Administração da sociedade.

Cabe ao Conselho de Administração ou à Comissão Executiva, promover o respetivo processo de avaliação, ou a sua reavaliação ao longo tempo, da adequação para o exercício das respetivas funções dos/as titulares de funções essenciais da Sociedade, com exceção do responsável pela função de auditoria interna que será avaliado e reavaliado pelo Órgão de Fiscalização.

Cabe à Sociedade verificar previamente o preenchimento dos requisitos de idoneidade, experiência e disponibilidade dos/as titulares de funções essenciais, devendo os resultados dessa avaliação constar de um relatório que deverá ser facultado à CMVM apenas se e quando solicitado.

O Conselho Fiscal, para no exercício das suas funções, goza, com as necessárias adaptações, das mesmas competências, melhor descritas no ponto 6.2 supra, que a Mesa da Assembleia Geral.

## Anexo I



Anexo I - Modelos  
de questionário de,